



Red2Red Consultores. Entidad Adherida

# EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ANTE EL NUEVO PARADIGMA DE LA FLEXIGURIDAD



Estudio elaborado por Red2Red Consultores en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2000-2006

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo



**RED2RED**  
GRUPO

Estudio elaborado por Red2Red Consultores en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2000-2006. , cofinanciado por el Fondo Social Europeo

Equipo investigador:

M<sup>a</sup> Luisa Velasco Gisbert  
Anabel Suso Araico  
Paz Rodríguez Gómez  
Diana Vázquez Rolland

Editado y publicado en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013.  
Cofinanciado por el Fondo Social Europeo y Fundación ONCE



## ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO .....</b>	<b>4</b>
1.1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO .....	8
1.2. METODOLOGÍA .....	9
<b>2. EL PARADIGMA DE LA FLEXIGURIDAD .....</b>	<b>22</b>
2.1. CONTEXTO DE CAMBIO Y DESAFÍOS .....	22
2.2. LA LÓGICA Y LOS PRINCIPIOS DE LA FLEXIGURIDAD .....	24
2.2.1. Las dos dimensiones de la flexiguridad .....	24
2.2.2. Los cuatro componentes de la flexiguridad .....	27
2.2.3. Hacia la reducción de la segmentación .....	29
2.2.4. Cambio de punto de mira: las trayectorias individuales durante el desarrollo del ciclo de vida .....	30
2.3. LAS POLÍTICAS DE LA FLEXIGURIDAD .....	31
<b>3. UNA TIPOLOGÍA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU RELACIÓN CON EL MERCADO LABORAL ...</b>	<b>35</b>
3.1. LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ANTE EL PARADIGMA DE LA FLEXIGURIDAD .....	35
3.1.1. Relación con el empleo de las personas con discapacidad .....	35
3.1.2. La situación en el empleo y las disposiciones contractuales .....	41
3.1.3. La situación de desempleo y su vinculación con las políticas de empleo .....	53
3.1.4. La protección del sistema de la Seguridad Social .....	58
3.1.5. La formación de las personas con discapacidad .....	70
3.2. UNA TIPOLOGÍA DE SITUACIONES EN EL MERCADO LABORAL .....	75
3.2.1. Comparación de la situación frente al empleo y la protección social de las personas con discapacidad y la población en general a través de la MCVL .....	76
3.2.2. Aproximación a una tipología de perfiles de personas con discapacidad frente al empleo .....	98
<b>4. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA FLEXIGURIDAD .....</b>	<b>124</b>
4.1. BALANCE-DIAGNÓSTICO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA .....	125
4.1.1. Balance de las políticas activas de empleo .....	125
4.1.2. El funcionamiento del sistema de protección y Seguridad Social .....	130
4.1.3. Balance sobre los procesos de transición en el ciclo de vida y las disposiciones contractuales flexibles .....	132
4.1.4. La situación respecto al sistema de formación y aprendizaje permanente .....	134



4.2. <i>PROPUESTA DE LÍNEAS DIRECTRICES PARA EL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA FLEXIGURIDAD</i> .....	136
4.2.1. Políticas activas de mercado laboral eficaces .....	139
4.2.2. Políticas de protección social modernas .....	143
4.2.3. Medidas orientadas a fomentar los procesos de transición en el ciclo de vida y a promover la rotación en el mercado laboral .....	145
4.2.4. Políticas de formación para el desarrollo de una estrategia global de aprendizaje permanente .....	146
<b>SÍNTESIS-CONCLUSIONES</b> .....	<b>148</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>152</b>
<b>ANEXO 1: GUIÓN DE ENTREVISTAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> .....	<b>158</b>
<b>ANEXO 2: GUIÓN DE ENTREVISTAS A EXPERTOS-INFORMANTES CLAVE</b> .....	<b>161</b>
<b>ANEXO 3: FICHAS RESUMEN DE TRAYECTORIAS LABORALES PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> .....	<b>162</b>
<b>ANEXO 4: RESUMEN DE TRAYECTORIAS LABORALES PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> .....	<b>183</b>
<b>INDICE DE TABLAS, CUADROS Y GRÁFICOS</b> .....	<b>186</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	<b>189</b>

## 1. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

Este estudio se enmarca en el proceso de reflexión iniciado en el contexto europeo en la última década en torno al nuevo paradigma que se perfila dominante para apoyar la mejora de la competitividad y el empleo en la UE, en sintonía con la [Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo](#). Sin embargo, hasta los últimos años este proceso de reflexión no se convierte en un abierto proceso de debate acerca de cómo implantar un nuevo marco laboral que permita combinar la flexibilidad con la seguridad en el empleo.

Este neologismo de la *flexiguridad*, articulado sobre los términos de flexibilidad y seguridad, surge formalmente de las directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008)<sup>1</sup>, donde se insiste en la “necesidad de adaptar la legislación laboral para promover la flexibilidad y la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo”. A partir de estas directrices y en este contexto se elabora el Libro Verde para Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI [COM (2006) 708 final]; el objetivo de éste es, tal y como se señala, “plantear un debate público en la UE sobre cómo modernizar el Derecho laboral para sostener el objetivo de la Estrategia de Lisboa de crecer de manera sostenible con más y mejores empleos”.

Dando continuidad a esta reflexión, el 26 de junio de 2007, la Comisión Europea publica la Comunicación titulada “Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad” [COM, (2007) 359 final] en la que se desarrollan los principios del nuevo paradigma de la flexiguridad.

No obstante, no ha de perderse de vista que éste es un viejo debate, que se inició en los Países Bajos y en Dinamarca en los años noventa. De hecho, el origen directo de esta nueva línea de intervención reformadora del ámbito laboral se inspira en el modelo laboral danés, en el que se han instaurado en la última década altos niveles de flexibilidad y seguridad, conforme a tres importantes componentes: disposiciones contractuales flexibles, regímenes de bienestar y seguridad social generosos, y extensas políticas activas de empleo, que han tenido como resultado muy buenos indicadores de empleo, por comparación a otros entornos (tasas de empleo muy elevadas, bajas tasas de desempleo, una elevada rotación en el empleo y una alta participación en el aprendizaje permanente).

---

<sup>1</sup> Directrices de 12 de julio (DOL 205 de 6.8.2005).

Los trabajos realizados también en los últimos años por la OCDE, conforme a su estrategia de empleo, y la propia OIT, tal y como se señala en la Comunicación de la Comisión, han contribuido a intensificar el debate sobre la flexiguridad, atendiendo a los positivos resultados para el mercado de trabajo que supuestamente acarrearán este tipo de políticas.

Si bien son muchas las entidades, personas e instancias políticas y económicas que hablan sobre la flexiguridad, ha de advertirse que no todas ellas comparten la misma perspectiva acerca de los contenidos de este paradigma. No obstante, este estudio partirá de la base del análisis de la perspectiva “oficial” de la Comisión Europea, en cuanto institución determinante de los principios reguladores de las políticas de empleo en los diferentes países, y de la adaptación que de este concepto se realice en nuestro país<sup>2</sup>, incorporando posteriormente las diferentes perspectivas complementarias del mismo.

Este nuevo paradigma, defendido por la Comisión Europea, plantea el intento de modernizar el mercado de trabajo propiciando un mayor dinamismo tanto para las y los trabajadores como para las empresas, donde ambas partes dispongan de flexibilidad y de seguridad para actuar, reforzándose mutuamente. Tal y como señala J. Gautié<sup>3</sup>, una de las principales novedades por la que ha optado la Unión Europea ante el reto de la articulación del mercado laboral y la protección social para **resolver los persistentes problemas del desempleo, la precariedad y las desigualdades, garantizando el mantenimiento de la cohesión social**, es la de “conciliar flexibilidad y seguridad”; en sus propias palabras, se trata, por un lado, de “conceder mayor importancia al individuo”, y por otro, de “adoptar una perspectiva más dinámica, centrándose en trayectorias y no en situaciones”.

En este sentido, el presente estudio está orientado a analizar la situación de las personas con discapacidad con relación al empleo desde esta perspectiva dinámica, de análisis de su adecuación y adaptación a los retos y requerimientos del paradigma de la flexiguridad. Este análisis, no obstante, está centrado en la contemplación de las **trayectorias individuales de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo** y no tanto en cuanto colectivo desfavorecido uniformemente definido.

Entre los valores añadidos de este estudio cabe destacar el hecho de que si bien se han realizado algunas reflexiones respecto a la aplicación de las políticas de flexiguridad, éste posiblemente constituye uno de los primeros estudios desarrollados en el contexto del análisis del mercado de trabajo español con relación a las

---

<sup>2</sup> De hecho, como más tarde se expondrá, las autoridades españolas se mostraron bastante críticas en el informe realizado sobre el Libro Verde de la Comisión Europea.

<sup>3</sup> J. Gautié (2004): “Repensar la articulación entre mercado de trabajo y protección social en el posfordismo”, en *Cuaderno de Relaciones laborales*, Vol 22, nº1, pp.147-184.

medidas a adoptar para adecuar las políticas de actuación para la mejora de la situación de las personas con discapacidad al paradigma de la flexiguridad.

Si bien, tal y como señalaban desde los servicios de traducción al español de la Comisión Europea<sup>4</sup>, parece que todo apuntaba a que el orden en la fusión de los términos que dan origen a la palabra flexiguridad (flexibilidad unida a seguridad y no al inverso, generando, por ejemplo, el término de “seguribilidad”) no era baladí, pues implicaba una orientación ideológica destinada a potenciar fundamentalmente el componente de la flexibilidad en el sentido que a continuación se expone, el propósito de este estudio es dimensionar ambos componentes de cara a buscar la vía más efectiva para **contribuir a aumentar las tasas de actividad y de empleo de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida desde una perspectiva integral**.

En esta misma dirección se movían las autoridades españolas en el informe elaborado por la Secretaría General Técnica del hasta ahora Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) sobre el *Libro Verde de la Comisión Europea* (2007), que tras un balance sobre los aspectos positivos y negativos, tratan de ir más allá del concepto de flexiguridad, demasiado centrado en la flexibilidad, para plantear la necesidad de abordar un enfoque más orientado a la defensa del “trabajo de calidad” y la aplicación de los principios de la igualdad de trato.

*“Se debería ir hacia un mercado laboral europeo, basado en el principio de igualdad de trato y la armonización por la vía de progreso de las condiciones laborales, incluidas las políticas de seguridad y salud en el trabajo, y los sistemas sociales” (MTAS, 2007).*

En cualquier caso ha de recordarse que la Comisión no busca el establecimiento de un modelo único para todos los Estados Miembros, sino que la **aplicación del concepto de flexiguridad** dependerá de la definición que cada Estado haga según su situación de partida.

En términos de contexto, ha de tenerse en cuenta que este estudio se sitúa en un entorno más amplio de directrices políticas que determinan el **marco de intervención** respecto a las personas con discapacidad, que en orden de rango jerárquico son las siguientes:

- De un lado, la **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2007**, que sitúan la discapacidad como un tema relativo a los derechos humanos en sentido amplio (derechos civiles, económicos, sociales y medioambientales) y una cuestión de interés

---

<sup>4</sup> Luis González ([http://ec.europa.eu/translation/bulletins/puntoycoma/102/pyc1023\\_es.htm](http://ec.europa.eu/translation/bulletins/puntoycoma/102/pyc1023_es.htm)).

jurídico. Esta Convención ha sido ratificada por el Estado español a través del BOE de 21 de abril de 2008, entrando en vigor a partir del 3 de mayo del mismo año.

En el artículo 27 de dicha Convención se establecen una serie de principios relativos al trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, que parten del reconocimiento de su derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. Para ello los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, adoptando diversas medidas, que en definitiva buscan ejercer un efecto positivo en su participación activa en el mercado de trabajo (prohibición de la discriminación; protección de sus derechos en igualdad de condiciones que los demás; permitir el acceso a programas de orientación, servicios de colocación y formación profesional; alentar sus oportunidades en el mercado laboral; promover su empleo en el mercado público y en el privado; promover la adquisición de experiencia profesional, etc.)

- El **Plan de Acción de la UE en materia de Discapacidad 2003-2010** (PAD) proporciona los medios para llevar a la práctica la estrategia definida por la ONU, mediante la integración de los temas de discapacidad en todas las políticas relevantes de la UE. Esta estrategia implica un enfoque común de la Unión Europea y los Estados miembros sobre la discapacidad. De cara a su aplicación práctica se ha puesto en marcha entre 2008-2009 el Plan de Acción Europeo. En conexión con el paradigma de la flexiguridad, entre las prioridades de este plan se define la necesidad de desarrollar acciones para la participación incluyente a través de la accesibilidad para la inclusión activa:

*“Hace falta un enfoque global para elevar el índice de empleo de las personas con discapacidad mediante una combinación de programas de empleo flexibles, empleo con apoyo, inclusión activa y medidas positivas que complementen la legislación europea vigente en materia de no discriminación.(...) De acuerdo con su Comunicación sobre flexiguridad, la Comisión va a tantear las posibilidades de aumentar y mantener el índice de empleo de las personas con discapacidad con arreglo al marco general de mejora de la flexibilidad, combinada con la seguridad del mercado laboral” [COM(2007)738 final].*

- En el marco español, desde la primavera de 2005, el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos vinieron desarrollando un **proceso de diálogo y negociación** sobre el mercado de trabajo, resultado del cual se han realizado una serie de propuestas para incidir en el crecimiento del empleo, la mejora de la estabilidad laboral y la adecuada utilización de la contratación temporal. Este proceso culmina en la aprobación el 9 de mayo de 2006 del “Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo”. Tras este acuerdo, los firmantes del mismo encomiendan al Gobierno la adopción de las disposiciones necesarias para ejecutar las medidas incluidas en el mismo, resultando de tal demanda la aprobación de la **Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo**, cuyo objetivo es afrontar los



mencionados desequilibrios del mercado de trabajo español a partir del consolidado marco de concertación y diálogo social.

En dicha Ley se plantea en su disposición adicional duodécima el mandato de desarrollar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la misma, previa consulta con los interlocutores sociales y las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, aprobar una **Estrategia Global de Acción para el Empleo de personas con discapacidad 2008-2012**. Esta estrategia habría de tener, tal y como señala la Ley, entre sus principales objetivos, disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres con discapacidad y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo; y en paralelo mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación. Estos objetivos se pretenden formalizar a través de iniciativas y medidas normativas, programáticas y presupuestarias.

## 1.1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El principal objetivo de este estudio es profundizar en el concepto de la flexiguridad y analizar la situación de las personas con discapacidad respecto al mercado laboral desde la perspectiva de los principales componentes de la flexiguridad, para identificar su posición respecto a los retos que éste implica, y plantear líneas de intervención para su mejor adaptación al mismo.

Por tanto, el objetivo prioritario de este estudio es la realización de un **diagnóstico de situación respecto al empleo de las personas con discapacidad**, desde una perspectiva diferente a las tradicionalmente adoptadas a partir de los diversos datos y estadísticas disponibles<sup>5</sup>; es decir, ordenado con respecto a las exigencias y/o retos que implica cada uno de los componentes de la flexiguridad: su relación con el empleo y las modalidades de trabajo; los procesos de transición entre empleos y las situaciones de desempleo; la formación a lo largo de toda la vida; y el papel jugado por los sistemas de protección de la seguridad social.

Otro objetivo que pretende alcanzar este estudio es, más allá de la realización de este diagnóstico de aproximación, **analizar las diferentes trayectorias e itinerarios-tipo de las personas con discapacidad con relación al empleo** en nuestro país; es decir, realizar una aproximación a los diferentes itinerarios por los que las personas con discapacidad transcurren (entradas y/o salidas del empleo), atendiendo a los niveles de

---

<sup>5</sup> Fundamentalmente EDDDES (1999), EPA (2002) y diversos registros de datos del Inem, Seguridad Social, etc.

protección social de que disponen, su nivel educativo, las estructuras de empleo protegido o no en las que se insertan, etc.

Este análisis permitirá alcanzar nuevos objetivos, como testar la hipótesis de la existencia de una **segmentación con relación al empleo entre las propias personas con discapacidad**, es decir, una estratificación en el empleo quizá más intensa que entre el resto de población, que se concretaría en un pequeño núcleo de situaciones claramente diferenciadas de seguridad y/o protección en el empleo, frente a un grueso de personas en situación de desempleo y/o precariedad en el mismo, y otro importante contingente de personas con discapacidad amparadas por el sistema de protección social bajo diferentes modalidades.

Por último, este estudio está orientado a definir las **vías de conciliación de las políticas de actuación con relación a las personas con discapacidad en el marco de la flexiguridad** para adaptarse a las premisas que éste impone, es decir, entre las políticas de activación y las de protección social fundamentalmente.

## 1.2. METODOLOGÍA

El estudio se ha realizado mediante la aplicación conjunta de diversas técnicas de carácter cuantitativo y cualitativo, alternando ambas con un intenso trabajo de gabinete. En todas las fases se ha recogido y analizado información primaria y secundaria sobre las diversas dimensiones que definen los cuatro componentes de la flexiguridad.

En el siguiente cuadro se reflejan cada uno de los objetivos del estudio, generales y específicos, así como las diferentes técnicas que se han desarrollado para alcanzarlos y los productos o resultados logrados con cada uno de ellos.

Cuadro 1. Correspondencia entre objetivos, técnicas de análisis y resultados

Fases	Objetivos del estudio	Técnicas de análisis					Resultados
		Análisis documental	Análisis datos secundarios	Explotación MCVL <sup>6</sup>	Entrevistas a pcd	Entrevistas a expertos/as	
1	Profundizar en el concepto de flexiguridad y sus planteamientos e implicaciones para las personas con discapacidad.	•					Descripción y análisis en profundidad del nuevo paradigma de la flexiguridad.
2	Realizar un diagnóstico de la situación de las personas con discapacidad en el empleo a través de los componentes de la flexiguridad.	•	•	•	•		Definición de una tipología de las personas con discapacidad en su relación con el mercado laboral en función de sus trayectorias.
	Identificar y analizar trayectorias e itinerarios-tipo de las pcd en relación con el empleo.		•	•	•		
	Testar hipótesis de la segmentación del mercado de trabajo en relación a las pcd.			•	•	•	
3	Proponer vías para adaptar las políticas de actuación a los principios de la flexiguridad				•	•	Elaboración de propuestas para la adaptación de las políticas para las pcd.

Fuente: Elaboración propia

El estudio se ha desarrollado a través de cuatro grandes fases de investigación, que en algunos casos han discurrido en paralelo, que responden a los distintos objetivos planteados, para lo que se han puesto en marcha diversas técnicas, tal y como figura a continuación:

### FASE 1. Análisis del paradigma de la flexiguridad

Esta fase ha consistido fundamentalmente en la revisión y análisis de la documentación generada fundamentalmente por la Comisión Europea y por agentes expertos alrededor del concepto y la aplicación de la flexiguridad.

A partir de esta revisión se han expuesto las claves del planteamiento, las innovaciones que se sugieren en el modelo de crecimiento y empleo, y el debate que se propicia entre los principales actores involucrados, de cara

a obtener una descripción y análisis somero de la lógica y los principios del nuevo paradigma de la flexiguridad de forma general y específica en lo relativo a las personas con discapacidad y el empleo.

Además de permitir contextualizar e identificar los principios de un concepto relativamente nuevo como es el de la flexiguridad, el análisis documental ha facilitado el planteamiento metodológico posterior y el diseño de las herramientas de recogida de información, que han ayudado a organizar la recogida de información para posteriores fases del estudio.

## **FASE 2. Aproximación a una tipología de personas con discapacidad respecto a su relación con el mercado laboral**

El contenido de esta fase tiene que ver con la definición de una aproximación a una tipología que permita identificar los perfiles de personas con discapacidad en relación con el mercado laboral. La información que se ha recopilado responde a la definición de una tipología que recoge, de la manera más fiel a la realidad posible, el abanico de situaciones en el mercado de trabajo en las que se pueden encontrar las personas con discapacidad a lo largo de su trayectoria laboral.

Para lograr la consecución de este objetivo, se han puesto en marcha las siguientes técnicas de recogida y análisis de la información:

### **• Análisis de datos secundarios**

El análisis de los datos obtenidos de fuentes secundarias ha permitido realizar una fotografía de la posición de las personas con discapacidad en el mercado laboral en torno a: su relación con el empleo, situación profesional, estabilidad/temporalidad en el empleo, los niveles de rotación, el nivel de protección social con el que cuentan, el desarrollo de cursos de formación, la cualificación, el sector de actividad, la edad y el sexo.

Las fuentes secundarias desde las cuales se ha obtenido la información necesaria han sido, entre las más destacadas, las siguientes:

- *Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud (1999), INE.*

---

<sup>6</sup> La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) es un conjunto organizado de microdatos anónimos de más de un millón de personas, extraídos de registros administrativos, tanto de la Seguridad Social como del Padrón municipal, que permiten estudiar la trayectoria laboral de esta muestra de personas.

- *Módulo de la Encuesta de Población Activa sobre personas con discapacidad y su relación con el empleo* (2002), INE.
- *Estadísticas de Contratos Registrados* (2008), datos de la publicación “Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad” 2007, Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo.
- *Estadísticas de pensiones* (1997-2007), Seguridad Social.
- *Boletín de Estadísticas Mensuales* (2007), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- *Estadísticas de educación* (2006), Ministerio de Educación y Ciencia.
- *Estadísticas de formación continua* (2001), Fundación Tripartita para el Empleo.

Para el análisis de los datos se han utilizado fundamentalmente tablas de frecuencias y de contingencia con el objetivo de establecer las posibles relaciones entre las variables independientes y dependientes, tratando de contrastar la situación de las personas con discapacidad con la de la población general. Para facilitar la interpretación de los datos se ha recurrido también a algunos recursos gráficos de presentación de resultados.

#### ● **Explotación de los microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)**

Para poder profundizar todo lo posible en el análisis de la vida laboral de las personas con discapacidad y obtener así una fotografía más precisa y actualizada de su situación en el mercado de trabajo y del sistema de protección social, se han solicitado los microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales del año 2006, que la Seguridad Social pone a disposición de los investigadores para su explotación y análisis.

Los ficheros que componen la Muestra ofrecen información de algo más de un millón de **personas que tuvieron alguna relación con la Seguridad Social en el año 2006**. El amplio tamaño de la muestra permite analizar un colectivo reducido, como es el de personas con discapacidad, y compararlo con el conjunto de personas sin discapacidad, con el fin de identificar las peculiaridades y similitudes de ambos colectivos y su relación con el empleo en general. La información que proporciona la muestra es muy rica y diversa y pone a disposición de los usuarios múltiples variables de interés para el posterior análisis de los datos. El primer paso que se ha seguido para tratar esta muestra ha sido, por lo tanto, seleccionar aquellas variables de utilidad para este estudio:

- **Variables socio-demográficas** (un fichero de datos personales). Proviene del Padrón Municipal Continuo (INE) y permiten identificar el año de nacimiento de la persona, el sexo, la provincia de residencia o su nivel educativo. Conviene resaltar que la actualización de esta última variable –nivel de estudios– no es muy rigurosa, por lo que se tratará con cautela.
- **Variables relacionadas con la afiliación laboral** (tres ficheros de afiliaciones). Estas variables son las facilitadas por la Seguridad Social. Se recogen las diferentes altas y bajas laborales de cada persona de la muestra y se identifica el régimen de cotización, el grupo de cotización, el tipo de contrato, la causa de la baja laboral, el porcentaje de discapacidad que los empresarios declaran al dar de alta al trabajador en una relación laboral, la actividad económica de la empresa, el tipo de relación laboral y el tipo de empresa, entre las fundamentales.
- **Variables relativas a las prestaciones contributivas** (un fichero de datos de prestaciones). Estos datos también son facilitados por la Seguridad Social. Se identifica la clase de prestaciones que percibe cada persona, la fecha en la que se reconoció legalmente el grado de discapacidad que se aplica en pensiones de incapacidad o de jubilación procedente de ésta, el importe de cada prestación y la concurrencia con otras prestaciones contributivas ajenas a la Seguridad Social.
- **Variables que identifican si la persona tiene o no discapacidad** (en el fichero de datos fiscales y en los tres ficheros de afiliaciones). La MCVL recoge en el fichero de afiliaciones el grado de discapacidad que el empresario declara al dar de alta al trabajador en una relación laboral (variable “Minusvalía según alta de afiliación”). Además, en el fichero de datos fiscales figura una variable que recoge si el perceptor es discapacitado y tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, según lo que haya declarado el propio interesado en el modelo 190 de Hacienda (variable “Discapacidad”). Se han tenido en cuenta ambas variables para la identificación de las personas con discapacidad.

Además, se han creado nuevas variables que han sido de gran utilidad para alcanzar los objetivos del estudio. A través de la selección de ciertas categorías y la exclusión de otras de una variable, o mediante la fusión de diferentes variables, se ha procedido a crear las siguientes:

Cuadro 2. Nuevas variables creadas a partir de la MCVL

CREACIÓN DE NUEVAS VARIABLES	
Discapacidad	Unión de las variables: <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Minusvalía según grado de afiliación” del fichero de afiliación.</li> <li>• “Discapacidad” del fichero de datos fiscales.</li> </ul>
Trabaja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas que no perciben subsidio o prestación por desempleo según la variable “Tipo de relación laboral”.</li> </ul>
Percibe prestación o subsidio por desempleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas que sí perciben subsidio o prestación por desempleo según la variable “Tipo de relación laboral”.</li> </ul>

A partir de las variables seleccionadas de la MCVL y de las nuevas creadas, se va a ofrecer una **descripción pormenorizada de las relaciones laborales con la Seguridad Social** durante el año 2006 de las personas de la muestra y de las características de aquellas que perciben prestaciones contributivas por incapacidad, comparando siempre la realidad de las personas con discapacidad y la de las personas sin discapacidad, a través de diversos cruces de variables que permiten ofrecer información acerca de:

- Las **relaciones** que ha mantenido la persona **con la Seguridad Social**, referidas en su mayoría a episodios de trabajo por cuenta propia o ajena, es decir, las altas laborales; y en ciertos casos también aquellos periodos durante los cuales la persona o bien ha cotizado mediante un Convenio Especial, o bien ha estado recibiendo prestaciones o subsidios por desempleo<sup>7</sup>.
- Datos relativos a las **características de su relación laboral**, es decir, el tipo de contrato (indefinido, temporal, etc.), el régimen de cotización (general, autónomos, etc.), el grupo de cotización (directivo, oficial, etc.), si esa relación laboral es a jornada completa o parcial, la actividad económica (sector primario, industrial, construcción, servicios) y el tipo de empresa (empresa pública, privada), entre otros.
- **Información relativa a prestaciones contributivas** por incapacidad y jubilación procedente de incapacidad: fecha de comienzo, la clase de pensión, el régimen al que pertenece, cuantía de la percepción y concurrencia con otras prestaciones contributivas ajenas a las Seguridad Social.

<sup>7</sup> En la Muestra Continua de Vidas Laborales no consta información acerca de las pensiones no contributivas, ni sobre otras prestaciones como la Incapacidad Temporal.

La explotación de la MCVL ha requerido de un largo proceso de tratamiento de la información. En la propia descripción de la MCVL se advierte de la dificultad que conlleva el manejo de una base de datos tan voluminosa como ésta. Para una explotación óptima de la muestra, se han incorporado en un servidor externo de bases de datos, a través del software Microsoft SQL, todos los ficheros de la MCVL. De esta forma, el procesamiento de la información se ha llevado a cabo en el propio servidor, aunque el tratamiento de los datos se haya realizado de forma remota desde los ordenadores personales (con mayor capacidad del servidor), mediante la herramienta estadística SPSS 15.0. A pesar de todas estas dificultades, los datos que se han extraído de la MCVL han posibilitado un conocimiento actualizado de una parte de la realidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y de la percepción de prestaciones contributivas por discapacidad.

Como paso previo al análisis de los datos se ha procedido a la **selección de dos submuestras** representativas del universo, con el objeto de posibilitar la explotación de los datos de afiliaciones, por un lado, y de prestaciones, por otro. La complejidad de la muestra dificulta notablemente el análisis de todas las personas de la muestra (la MCVL dispone de datos de 1.170.895 personas). En el registro de afiliaciones y de prestaciones aparecen tantos registros de cada persona como relaciones haya tenido con la Seguridad Social (datos desde antes de 1966 hasta 2006) y como prestaciones contributivas haya percibido (datos desde 1996 hasta 2006). Así, los tres ficheros de afiliaciones recogen un total de 14.228.728 registros y el fichero de prestaciones 2.692.939, lo que, como se ha señalado, impide el tratamiento de datos en un ordenador personal. Los criterios que se han seguido para seleccionar estas dos submuestras han sido los siguientes:

a) Para la creación de la **submuestra de personas del fichero de afiliaciones**, se ha procedido a incorporar, por un lado, a todas las personas con discapacidad que cumplieran una serie de requisitos y, por otro, a una submuestra de personas sin discapacidad que cumplieran esos mismos requisitos. A continuación se detalla el procedimiento de selección de esta submuestra:

- **Muestra de personas con discapacidad:** todas las personas de la muestra que cumplieran los siguientes requisitos:
  - Personas que han tenido una relación laboral en 2006. Se ha seleccionado la última relación laboral de cada persona para el análisis de las mismas.
  - Personas en edad laboral (de 16 a 64 años).
  - Personas con algún grado de discapacidad. Se ha tenido en cuenta la variable “Minusvalía según alta de afiliación” del fichero de afiliaciones, según la cual 4.836 personas tenían una



discapacidad declarada por el empresario al darles de alta en la relación laboral; y la variable “Discapacidad” declarada por las propias personas en el modelo 190 de Hacienda, en la que figuran 8.596 personas con discapacidad reconocida legalmente igual o superior al 33%.

La muestra de personas con discapacidad con la que se va a trabajar se compone de todas las personas de la muestra con las condiciones anteriormente citadas, que asciende a **10.094 personas** (hay 3.338 personas que tienen una discapacidad declarada por el empresario y además recogida en los datos fiscales, el resto sólo cumple una de las dos condiciones).

- **Submuestra de personas sin discapacidad:** en este caso, se ha realizado una selección muestral de las personas que cumplían los siguientes requisitos:
  - > Personas que han mantenido una relación laboral en 2006. De la misma forma que en el caso anterior, se ha seleccionado la última relación laboral de cada persona.
  - > Personas en edad laboral (de 16 a 64 años).
  - > Personas sin discapacidad reconocida legalmente (N = 732.063).

Bajo estos supuestos, se ha procedido a realizar un muestreo aleatorio, obteniendo una submuestra de **7.396 personas**, bajo los siguientes parámetros estadísticos:

Cuadro 3. Criterios de definición del Universo

UNIVERSOS INFINITOS > 100.000	
Universo de referencia (N)	732.063
Nivel de confianza	99,5%
Error muestral	1,5
p = q	50
Tamaño muestra (n)	7.396

- **La submuestra total del fichero de afiliaciones** se compone de la suma de la muestra de personas sin discapacidad y la submuestra de personas sin discapacidad, es decir, de **17.490 personas**.
- b) Para la creación de la **submuestra de personas del fichero de prestaciones**, se han seleccionado a aquellas personas que cumplieran los siguientes requisitos:
- Personas que han percibido una prestación por incapacidad en el año 2006.



- Personas que han percibido una jubilación procedente de incapacidad en el año 2006.
- Que esas prestaciones estuvieran en situación de “alta”.

#### • Entrevistas a personas con discapacidad.

Con el objetivo de profundizar y apoyar el análisis de la tipología definida anteriormente se ha realizado una serie de entrevistas telefónicas y/o presenciales a **20 personas con discapacidad**, tratando de cubrir el amplio abanico de perfiles.

Mediante esta técnica, se han identificado y analizado las diferentes trayectorias y/o itinerarios de inserción y movilidad en el mercado de trabajo de cada uno de los perfiles-tipo, como por ejemplo, las estrategias de conciliación, las situaciones de empleo protegido, las posibles situaciones de incompatibilidad del sistema de protección social con el desempeño laboral, las situaciones de empleo en el mercado ordinario, etc. Además, a partir de esta información se han identificado las posibles variables potenciadoras y/o los posibles obstáculos que se interponen en el mercado laboral para que estas personas respondan de manera adecuada a los principios del funcionamiento del mercado laboral que se imponen en el nuevo marco de la flexiguridad.

Para la selección de las 20 personas con discapacidad se han identificado una serie de variables que permitían cubrir los perfiles-tipo identificados, atendiendo al universo de referencia de personas con discapacidad. Algunas de ellas son variables que pueden ser consideradas de manera independiente, mientras otras han de ser consideradas interactuando, de manera conjunta tal y como queda reflejado a continuación:

a) **Variables a tener en cuenta de manera independiente.** Se trata de dos variables (tipo de discapacidad y edad). Así, entre las 20 personas seleccionadas se espera que éstas se distribuyan, en la medida de lo posible, tal y como se especifica a continuación.

**a.1) Tipo de discapacidad.** En este sentido, se han distinguido únicamente cinco categorías de tipos de discapacidad, siendo la distribución ideal de las situaciones la siguiente:

Cuadro 4. Distribución de la muestra por tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad		
		Nº Personas (total 20)
Física	Personas de movilidad reducida	5
	Personas de movilidad limitada	6
Sensorial	Personas ciegas	5
	Personas sordas	2
Intelectual		2



**a.2) Edad.** Se han establecido únicamente tres categorías de edad, entre las que de manera aproximada habrían de repartirse las 20 personas seleccionadas.

Cuadro 5. Distribución de la muestra por edad

Edad	
	Nº Personas (total 20)
16-30	5
31-44	7
45-64	8

**b) Variables en interacción.** Se trata de aquellas variables que han de ser consideradas de manera conjunta, tal y como se detalla a continuación.

**b.1) Sexo.** La distribución en este sentido se ha realizado atendiendo a la mayor proporción en el universo de hombres con discapacidad que de mujeres, así como a la mayor tasa de actividad de éstos que de las mujeres. La distribución de los casos seleccionados sería la siguiente: 12 hombres y 8 mujeres.

**b.2) Grado de discapacidad.** En la medida en que ésta es una variable que determina considerablemente las oportunidades de empleo, así como la protección social de las personas, se ha considerado relevante incluir esta variable, entre las que se distribuirían las personas seleccionadas: 8 personas con un grado de discapacidad reconocido entre 33 y 64%, 8 con un grado entre 65 y 74%, y 4 personas con una discapacidad reconocida de más del 75%.

**b.3) Situación Laboral.** Las personas seleccionadas deberían estar distribuidas atendiendo a su situación con relación a la actividad, es decir, en función de su situación respecto al empleo; así éstas pueden estar desempleadas (en cuya situación se espera contar con 6 personas), o en el caso de que estén ocupadas si lo están bajo fórmulas de empleo protegido como los Centros Especiales de Empleo (4 personas), o en el mercado ordinario (10 personas).

En definitiva, las cuatro variables de interacción se distribuirían en el muestreo de la siguiente manera:

Cuadro 6. Distribución de la muestra por tipo de discapacidad

Grado de discapacidad	Activos/as					
	Ocupados/as				Desempleados/as	
	Empleo Ordinario		Empleo Protegido			
	H	M	H	M	H	M
33-64%	3	2	1		1	1
65-74%	2	2	1	1	1	1
>75%	1		1		1	1
TOTAL (20)	6	4	3	1	3	3

H (Hombres), M (Mujeres)

c) **Otras variables a tener en cuenta.** En paralelo, resulta de interés contemplar una cierta diversidad en la muestra de personas seleccionadas en cuanto al nivel educativo, la estacionalidad del empleo en el caso de las personas ocupadas y la percepción de pensiones contributivas o no contributivas. Así, sería de interés contar con una variedad de situaciones teniendo en cuenta la siguiente distribución en el universo de referencia.

**c.1) Nivel de estudios.** En la muestra debería haber una variedad de niveles educativos entre las personas seleccionadas, atendiendo al hecho de que, según la EDDDES (1999), el 7% de las personas se consideran analfabetas, el 51% tienen estudios de educación primaria, el 32% educación secundaria y el 9% educación universitaria.

**c.2) Estacionalidad en el empleo.** Variable medida atendiendo al tipo de contrato de las personas ocupadas. Así se espera que en la muestra también se pueda observar una diversidad de situaciones, atendiendo al hecho de que el 31% de las personas con discapacidad tienen contratos temporales, frente al 69% que cuentan con contratos indefinidos.

**c.3.) Tipo de Prestaciones.** Resulta de interés contar con personas que cobren algún tipo de prestaciones (fundamentalmente no contributivas), así como con otras que no las cobren. Esta información resulta relevante en tanto en cuanto puede tener algún tipo de incidencia sobre la situación laboral de las personas.

Toda esta presentación de los criterios de la muestra sirve para ilustrar el modelo ideal representativo del universo, si bien, como se contrastará en el análisis de las trayectorias de las personas entrevistadas, para la muestra final seleccionada ha resultado imposible alcanzar esta muestra de referencia, debido a las notables dificultades para combinar todas estas categorías.



Para el desarrollo de las entrevistas se ha dispuesto de un guión semi estructurado (ver Anexo I), para el desarrollo de entrevistas de una duración aproximada de una hora. Previo permiso de las personas seleccionadas para el análisis de casos, las entrevistas fueron grabadas y transcritas para un mejor tratamiento de la información.

### **FASE 3. Propuesta de medidas para la adaptación al paradigma de la flexiguridad**

Para cerrar el estudio se ofrecen una serie de propuestas de medidas para la mejor adaptación de la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo al paradigma de la flexiguridad, y especialmente para adaptar las políticas de actuación en el ámbito del empleo y la protección social a los principios del nuevo paradigma de la flexiguridad.

El objetivo de esta fase ha sido reflexionar acerca de los posibles elementos de avance de este modelo en el empleo de las personas con discapacidad, desde la perspectiva que ofrece la información recabada con anterioridad, contando con las propuestas aportadas por las personas con discapacidad entrevistadas y los agentes especializados consultados.

#### **• Entrevistas a personas con discapacidad**

Las personas con discapacidad seleccionadas en la fase anterior han sido además consultadas no sólo para contar con su propia experiencia en el mercado de trabajo, sino también para que voluntariamente aporten aquellas ideas que, bajo su punto de vista, puedan contribuir a definir propuestas de medidas para la adaptación de las actuales políticas de actuación en materia de empleo a los principios que rigen el paradigma de la flexiguridad.

#### **• Entrevistas a personas expertas en la materia**

En esta última fase, mediante la colaboración de seis personas expertas e informantes clave que trabajan en ámbitos relacionados con el empleo de las personas con discapacidad (cuyos agradecimientos figuran al final del estudio) se trató de alcanzar los siguientes objetivos:

- Contrastar la pertinencia y adecuación de las actuales políticas de activación (fomento de la contratación, formación continua, etc.) y de protección social (políticas pasivas de protección).

- Validar las hipótesis lanzadas en torno a las posibles medidas para derribar los obstáculos que se interponen al cumplimiento del paradigma de la flexiguridad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad y/o aportar nuevas propuestas de mejora de la adaptabilidad a los aspectos que impone este paradigma.

Las personas seleccionadas fueron entrevistadas a partir de un guión estructurado (ver Anexo II), durante un tiempo aproximado de 80 minutos.

## 2. EL PARADIGMA DE LA FLEXIGURIDAD

### 2.1. CONTEXTO DE CAMBIO Y DESAFÍOS

El proceso de reflexión que precede al debate sobre la flexiguridad se centra en el análisis de **los desafíos y los retos** que plantea el proceso de globalización a la sociedad europea [COM, (2007) 359 final]:

- la integración económica europea;
- el desarrollo de nuevas tecnologías de la información y la comunicación;
- el envejecimiento demográfico, que junto a las bajas tasas de empleo y las altas tasas de desempleo de larga duración ponen en riesgo el sostenimiento de los sistemas de protección social;
- y el avance en el desarrollo de mercados de trabajo segmentados, en los que coexisten trabajadores altamente protegidos junto con trabajadores en situaciones de notable precariedad.

Todos estos retos y cambios se producen en paralelo a un periodo de relativa **mejora de la situación del mercado de trabajo**, en el que se ha estado creando empleo, ha bajado el desempleo y cada vez parecen necesarias más personas para el sostenimiento del mercado y del sistema de protección social. Si bien ésta parece la tendencia general del periodo, ésta ha de ser relativizada atendiendo a los periodos de desaceleración como el que parece estarse produciendo en la actualidad.

Todos estos cambios que implica el proceso de globalización, junto a la mejora en los indicadores del mercado de trabajo han provocado un creciente debate en torno a la manera en que el mercado, las empresas y la población trabajadora deben adaptarse a los retos que éstos implican. Como respuesta, desde la Comisión Europea se viene impulsando desde 2006 la exploración de diversas actuaciones que permitan crear empleo flexible, a la vez que se garantice la seguridad del mismo.

*“La adaptación requiere un mercado laboral más flexible, acompañado de niveles de seguridad que permitan abordar simultáneamente las nuevas necesidades de empleadores y empleados”. [COM, (2007) 359 final]*

El primer paso que se dio desde la Comisión en esta línea fue presentar en noviembre de 2006 un **Libro Verde sobre la modernización del Derecho del trabajo**, en el que se realizaba un diagnóstico de la situación de la

legislación laboral y su evolución en las dos últimas décadas, como punto de partida para la modificación del modo de regulación del mercado laboral.

Esta reflexión ha implicado la revisión de la Estrategia Europea para el Empleo (EEE), incluyendo entre sus directrices la necesidad de que los Estados promuevan la flexibilidad laboral junto con la seguridad en el empleo y en paralelo **reduzcan la segmentación laboral**. Desde la Comisión Europea se insiste en que en una situación de mejora notable de los indicadores del mercado laboral parece pertinente que se repartan los beneficios de la prosperidad entre las personas que han quedado tradicionalmente más excluidas del mercado laboral, entre las que se situarían las personas con discapacidad.

La Comisión propone el establecimiento de una serie de principios comunes bajo el paraguas del paradigma de la flexiguridad, con el propósito de promover la competitividad, el empleo y la satisfacción con el trabajo. Es decir, bajo el lanzamiento de la flexiguridad confluyen la combinación, de un lado, de factores puramente económicos y productivos que reclaman para las empresas mercados de trabajo flexibles que faciliten una gestión de la mano de obra rápida y adaptable y, por otro lado, otros más sociales, ligados a supuestos intereses personales y profesionales de los trabajadores. De este modo, la flexiguridad se convierte en el **nuevo modelo de regulación del mercado de trabajo para cumplir con los objetivos de Lisboa** y lograr así más y mejor empleo.

En definitiva, el paradigma de la flexiguridad plantea la necesidad de adaptarse a estos nuevos cambios y los retos que se imponen **mejorando la adaptabilidad de las empresas, pero sobre todo la de los trabajadores**, sobre los que se hace descansar en buena medida la responsabilidad de adaptarse al nuevo marco.

*“Las empresas, y sobre todo las PYME, deben ser capaces de adaptar su mano de obra a unas condiciones económicas cambiantes. Han de poder contratar a trabajadores que dispongan de una mejor combinación de capacidades y que sean más productivos y adaptables, aumentando así su capacidad de innovación y su competitividad.” [COM, (2007) 359 final]*

Tanto el Libro Verde como el texto de la Comisión aluden de manera reiterada a factores económicos como los legitimadores de los cambios que se reclaman para la aplicación de la flexiguridad. El objetivo es conseguir mercados de trabajo flexibles y ágiles que faciliten la adaptación a fluctuaciones y variaciones de tipo económico y productivo. Como señala E.Garrido (2007) “los intereses empresariales son más que evidentes”.



## 2.2. LA LÓGICA Y LOS PRINCIPIOS DE LA FLEXIGURIDAD

La lógica de fondo que subyace a este paradigma es el cumplimiento de los objetivos adoptados en el Consejo Extraordinario de Lisboa de 23 y 24 de marzo de 2000, conocidos como la **Estrategia de Lisboa renovada**. Los objetivos globales de la Estrategia abarcaban diferentes ámbitos que se planteaban alcanzar en el umbral de 2010, entre los que destacan el crecimiento de la economía Europea; un alto nivel de empleo para ambos sexos y todos los grupos de edades; un bajo nivel de exclusión social y pobreza, y un sistema social sostenido fiscalmente a medio y a largo plazo.

Según el "Informe Kok", de marzo del 2004, que evaluó la realización de la Estrategia de Lisboa, a pesar de que se apreciaban leves mejoras en el desempleo de larga duración y en las tasas de empleo femenino, se apuntaba la previsión de la casi imposibilidad de cumplir con la totalidad de los objetivos propuestos, en parte debido a que los Estados miembros parecían no haberse involucrado suficientemente. Uno de los objetivos que se valoraba había sido especialmente olvidado por la mayoría de los Estados era la inclusión social de los grupos más desfavorecidos, como son las personas con discapacidad.

De modo que la Comisión Europea, amparada por el cumplimiento de los objetivos de la ambiciosa Estrategia de Lisboa, se ha planteado alcanzar los mismos por otras vías, mediante el desarrollo de actuaciones que aborden simultáneamente la flexibilidad de los mercados laborales, de la organización del trabajo, de las relaciones laborales y de la seguridad tanto del empleo como de la seguridad social.

La flexiguridad, como plantea U. Klammer (2007), se convierte en una **alternativa del modelo europeo de cohesión social** a la pura desregulación del mercado laboral que tiende a imponerse, ante la proliferación de las políticas de flexibilización del mismo, que intentan combinar la flexibilidad con niveles mínimos de protección social. Se trata, en definitiva, de una nueva formulación teórica que busca articular la necesaria flexibilidad que exige el nuevo panorama de competitividad y el mantenimiento del modelo social europeo que busca garantizar la cohesión social.

### 2.2.1. Las dos dimensiones de la flexiguridad

Los dos componentes principales de la flexiguridad son por tanto la flexibilidad y la seguridad, entendidas ambas en un sentido amplio. El paradigma de la flexiguridad aboga en definitiva por hallar un particular y **nuevo equilibrio** entre ambos componentes, que ha sido el objetivo de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) que se ha ido construyendo desde el Consejo Europeo de Essen.



**La incorporación de la flexibilidad en el empleo** a la regulación del mercado de trabajo se ha ido produciendo en las últimas décadas concretándose en medidas de muy diversa naturaleza, centradas fundamentalmente en el fomento de la contratación temporal, la facilitación de los procesos de reestructuración interna de las empresas y la autorización al funcionamiento de las empresas de trabajo temporal. A su vez las empresas respondieron a la crisis mediante estrategias de flexibilización de la organización empresarial, descentralización productiva e innovación tecnológica.

Desde la aplicación de este tipo de medidas, la principal preocupación en nuestro país, como señala la Comisión de Expertos para el Diálogo Social (MTAS, 2005), ha sido la consecución de un adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad; es decir el establecimiento de un marco de regulación capaz de asegurar paralelamente a los empresarios unos razonables niveles de flexibilidad para adecuarse a los retos del mercado y a la población trabajadora unos razonables niveles de seguridad en el empleo y en la protección social.

El informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social (MTAS, 2005) entiende por flexibilidad “la capacidad empresarial de gestionar su fuerza de trabajo para hacer frente a cambiantes condiciones de toda índole (tecnológicas, económicas, sociales, organizativas y sociales, entre otras).

Desde el paradigma de la flexiguridad **la flexibilidad** es la característica de una organización del trabajo flexible, capaz de responder rápida y eficazmente a nuevas necesidades y de dominar las capacidades necesarias para aumentar la producción. Respecto a la población trabajadora se plantea como la premisa que permite la progresión de los trabajadores hacia mejores empleos y su movilidad ascendente; y a la vez se concibe como la característica que desde la empresa facilita la conciliación del trabajo y las responsabilidades privadas.

Pero el concepto de flexibilidad hace referencia a dos dimensiones y se puede entender desde una doble perspectiva:

- **La flexibilidad externa o numérica**, se refiere fundamentalmente a la capacidad empresarial para realizar contrataciones y despidos y para organizar su proceso productivo acudiendo a los servicios de otras empresas. Esta variante se centra en la gestión de los procesos de rotación entre empresas, de las transiciones entre empleos, el fomento de la movilidad de los trabajadores en el entorno de las empresas, y tiene como principal recurso la utilización de los llamados “empleos atípicos” (aquellos de duración determinada o a tiempo parcial), o de la subcontratación.
- **La flexibilidad interna** es la que ha de producirse dentro de una misma empresa, tiene que ver con su capacidad de modificar las condiciones de empleo y la organización del trabajo dentro de su propia

empresa, ésta se concreta en una organización flexible del trabajo (disposición flexible de las horas de trabajo, el sistema de rotaciones, la polivalencia en los puestos de trabajo, etc.).

La respuesta a las demandas de la flexibilidad en la gestión del mercado de trabajo puede producirse de muy diversas maneras. Sin embargo, desde el paradigma de la flexiguridad, tal y como señala el Informe de las Autoridades españolas sobre el Libro Verde (MTAS, 2007), en esta nueva expresión de la flexibilidad se elude de manera manifiesta la flexibilidad interna.

“La profundización en los mecanismos de flexibilidad interna, siempre preferibles a los externos (reestructuraciones, deslocalizaciones, etc.) debería ser el modo esencial de alcanzar la tan deseada flexiguridad; además, esa flexibilidad interna debe basarse siempre en el dialogo social”.

La **seguridad** también es un concepto multidimensional, tradicionalmente se ha concebido como la posesión de un trabajo estable de por vida, sin embargo, tal y como señala la Comisión de Expertos (MTAS, 2005), se ha desplazado el centro de gravedad de la seguridad, y ésta se tiende a vincular no ya a un puesto de trabajo en concreto, sino al sistema en su conjunto; la estabilidad o seguridad y no sólo se articula a través del empleo, sino que también se considera que puede conseguirse a través de medidas de protección social, o de fomento de la adaptabilidad de las personas.

Tradicionalmente la seguridad se ha articulado en torno a tres líneas de intervención (MTAS, 2005):

- las limitaciones a la extinción de la relación laboral y las modificaciones de las condiciones de trabajo;
- la protección por desempleo;
- y las medidas dirigidas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores (políticas activas de empleo).

Desde el paradigma de la flexiguridad, por seguridad se hace referencia al sistema que ofrece garantías a las personas para desarrollar las capacidades que les permitan progresar en su vida laboral y ayudarlas a encontrar nuevos y mejores empleos, ofreciendo ayudas (prestaciones de desempleo) adecuadas para facilitar las transiciones, e incluyendo oportunidades de formación para la población trabajadora, y especialmente para la menos cualificada. Pero la idea de la seguridad va más allá de las tradicionales prestaciones de protección social, y se basa también en el reconocimiento de derechos y reivindicaciones individuales a lo largo del ciclo de vida.

La idea de la seguridad que se encarna en el paradigma de la flexiguridad para la población trabajadora se sustentaría sobre algunas premisas: el trabajador estaría “interesado en la flexibilidad en el mercado, asumiendo las ventajas que puede ofrecerle cambiar de puesto de trabajo o de situaciones de empleo a no empleo para satisfacer sus intereses particulares tanto de índole profesional como personal, tales cambios podrían ser efectuados voluntariamente por el trabajador siempre que tuviera una clara red de seguridad, entrelazada por nudos de empleabilidad garantizada y prestaciones sociales adecuadas en las fases de no empleo.” (E. Garrido, 2007).

En definitiva, la flexiguridad se basa en la búsqueda de un particular equilibrio entre los derechos y las responsabilidades de los empleadores, la población trabajadora, las personas que están alrededor del mercado laboral y la Administración pública.

---

### 2.2.2. Los cuatro componentes de la flexiguridad

Son cuatro los componentes o ejes de actuación de la flexiguridad consensuados por parte de la Comisión Europea, en torno a los que se articulan las políticas de actuación en este marco:

#### a) Disposiciones contractuales flexibles y fiables.

Se trata de conseguir un sistema de modalidades de contratación flexible, a través de la legislación laboral, los convenios colectivos y una organización del trabajo moderna.

Constituye uno de los principales retos de la aplicación de la flexiguridad. La idea que subyace es la flexibilización de las legislaciones excesivamente protectoras para favorecer el desarrollo de transiciones en el mercado laboral, que en definitiva redundan sobre todo en la revisión de la regulación normativa de los contratos indefinidos o permanentes.

#### b) Estrategias globales de aprendizaje permanente.

Se trata de la aplicación de estrategias formativas que garanticen la adaptabilidad y empleabilidad continuas de los trabajadores, en particular de los más vulnerables. En definitiva, se plantea que la posesión de conocimiento y habilidades profesionales será lo que sustente y garantice la empleabilidad en el curso de las transiciones.

Este pilar responde a un desarrollo del componente de la seguridad en cuanto factor incentivador y compensador para las y los trabajadores a la hora de aceptar una mayor flexibilidad y movilidad en el mercado



de trabajo. Dado que la flexibilidad en el modelo de contratación lleva aparejado fórmulas contractuales más flexibles que implican, en principio, una menor inversión en formación, el reto de estas políticas formativas es reforzar las políticas de formación tanto inicial como para el empleo (ocupacional y continua) durante todo el ciclo de vida laboral.

#### **c) Políticas activas de mercado laboral eficaces.**

La Comisión define como tal aquellas que ayuden a las personas a afrontar cambios rápidos, reduzcan los períodos de desempleo y faciliten las transiciones a nuevos puestos de trabajo. Éstas constituyen herramientas fundamentales que aportan seguridad y apoyo en los periodos de transición entre puestos de trabajo.

Las políticas activas que se postulan se orientan fundamentalmente a la implantación de sistemas eficaces de intermediación en el mercado laboral, de apoyo la búsqueda de empleo e incentivación del trabajo, que vayan en paralelo a los necesarios sistemas de protección al desempleo.

#### **d) Sistemas de seguridad social modernos.**

La Comisión entiende como tal aquellos sistemas que ofrezcan un apoyo a la renta adecuado, fomenten el empleo y faciliten la movilidad en el mercado laboral. De este modo, si bien estos sistemas son necesarios para subsanar las consecuencias negativas que los cambios de empleo pueden tener, se plantea que éstos (por ejemplo las prestaciones por desempleo) pueden tener un efecto perjudicial en la intensidad de búsqueda de empleo al reducir la compensación que implica la consecución de un empleo.

En términos de la Comisión, “para que una estrategia de flexiguridad funcione, ha de equilibrar perfectamente la garantía de seguridad de los ingresos que ofrece el sistema de prestaciones de desempleo con una estrategia de *activación* adecuada encaminada a facilitar la transición al empleo y a impulsar el desarrollo de la carrera”.

Según el análisis socio-económico que la Comisión Europea recoge en su Comunicación<sup>8</sup> estos cuatro componentes pueden reforzarse mutuamente y mejorar los resultados del empleo.

---

<sup>8</sup> [COM(2007)359 final]

### 2.2.3. Hacia la reducción de la segmentación

Más allá de la búsqueda del punto de encuentro entre la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo, el discurso para legitimar la aplicación de la política de la flexiguridad se centra también en la atención a los grupos más vulnerables del mercado laboral; de modo que uno de los objetivos que se plantea este nuevo paradigma de empleo, dando respuesta en paralelo a las Directrices de empleo para el crecimiento y el empleo de 2005, es la **reducción de la segmentación en el mercado de trabajo**. Se trata en definitiva de acercar a las personas que están dentro y fuera del mercado laboral y de frenar lo que se ha venido a denominar el “mercado de trabajo de dos velocidades”. Según señala el Libro Verde para Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI<sup>9</sup> se trata de promover un “mercado de trabajo más equitativo, más reactivo y más inclusivo, que conduzca a una Europa más competitiva”.

La flexiguridad pretende resolver, según señala la Comisión, el problema de la segmentación en el mercado laboral, por el que determinadas personas se encuentran en situaciones privilegiadas de protección en el empleo o bajo la cobertura de potentes sistemas de protección social, mientras otras personas se encuentran en situaciones de precariedad, y/o en riesgo de caer en situaciones de desempleo de larga duración.

Sin embargo, según algunos análisis críticos, “el reto a afrontar desde la flexiguridad no es tanto la existencia de esa segmentación, reconocida incluso como inevitable, sino la diferenciación evidente entre unos y otros trabajadores en derechos y posibilidades ante el mercado de trabajo” (E.Garrido, 2007).

De este modo, la ruptura de la segmentación, orientada a la homogeneización de las condiciones de empleo se produce desde la idea de la irrupción de la flexibilidad en el núcleo duro de la estabilidad; como señala E. Garrido (2007), así surge la idea de la “normalización hacia la baja” planteada por el Libro Verde, es decir, que sean los derechos asociados a la contratación permanente los que se reduzcan para acercarse o igualarse a los de los trabajadores en situación de precariedad y así intentar eliminar la segmentación existente en el mercado de trabajo.

La reducción y eliminación de algunas de las profundas diferencias en el mercado de trabajo por las que atraviesan determinados colectivos especialmente desfavorecidos, pasan, como más adelante se concretará, por un lado, por un intento de homogeneización de las condiciones de contratación; pero fundamentalmente por la puesta en marcha de políticas activas de empleo que ayuden a la mejora de la empleabilidad de los

---

<sup>9</sup> COM (2006) 708 final.

trabajadores, insistiendo por la vía del refuerzo de los sistemas de formación o desde la perspectiva de las vidas laborales, mediante el diseño de itinerarios personalizados de inserción.

#### 2.2.4. Cambio de punto de mira: las trayectorias individuales durante el desarrollo del ciclo de vida

“La flexiguridad pretende garantizar que los ciudadanos de la UE puedan disfrutar de un elevado nivel de seguridad del empleo, es decir, que tengan la posibilidad de encontrar fácilmente un puesto de trabajo en todas las etapas de su vida activa y buenas perspectivas de desarrollar su carrera profesional en un entorno económico rápidamente cambiante.” Es decir, tal y como señala el Libro Verde (COM, 2006), se trata de un **enfoque basado en el ciclo de vida**, que implica prestar menor importancia a la protección de los puestos de trabajo particulares y mayor a un marco de apoyo que garantice la seguridad en el empleo y en los periodos de transición entre empleos.

La flexiguridad desplaza por tanto el foco de atención de la empresa y los puestos de trabajo a las personas, a sus **trayectorias individuales** de relación con el mercado de trabajo, desde una perspectiva del ciclo de vida de las personas. La idea fundamental, por tanto, es prestar más atención a las **transiciones de la vida profesional y personal** durante el ciclo de vida articulando los sistemas de protección necesarios a tal efecto. El enfoque cambia, en cuanto que se centra no ya en garantizar un determinado nivel de vida mínimo mientras la persona se encuentra en una situación, por ejemplo de desempleo, sino de apoyar a gestionar las transiciones en los periodos de cambio entre situaciones.

La flexiguridad plantea un cambio sustancial en la orientación de la protección de la población trabajadora, así, frente a la tradicional protección de los puestos de trabajo o el empleo **se pasa a proteger la empleabilidad de la población trabajadora**; de este modo, la seguridad que se busca garantizar no es la de los puestos de trabajo que ocupan las personas, sino la de que éstas tengan posibilidades de rotar en el mercado de trabajo entre puestos y/o empleos.

En este nuevo modelo de relación de la población trabajadora con un nuevo mercado de trabajo flexible y seguro **el trabajador se convierte en el principal artífice y responsable de su empleabilidad**, única herramienta eficaz por otro lado para garantizar las transiciones exitosas en el mercado.

*“La estrategia de la flexiguridad se dirige hacia la configuración de un mercado de trabajo abierto, en el que no se protege un empleo para toda la vida, sino una empleabilidad que garantice el acceso y la permanencia en el mismo aun en régimen de alternancia (con otros empleos o con situaciones de no trabajo. Para facilitar estas alternancias se requieren otros modelos de relaciones contractuales más flexibles.” (E. Garrido, 2007)*



Todas estas ideas en torno a los cambios en el modelo de mercado de trabajo implican la transición de un modelo basado en un mercado de difícil acceso al empleo y mantenimiento en él, donde la regulación laboral limita las puertas de salida una vez dentro de él, a un mercado que, jugando con la metáfora que maneja E. Garrido (2007), se convierte en una “puerta giratoria”, que agiliza los flujos de entrada y salida de las personas de las empresas, prestando atención prioritariamente a las fluctuaciones empresariales, y también de manera más circunstancial a las diversas necesidades temporales que suceden en diferentes fases de la vida de las y los trabajadores.

Un análisis integral de la flexiguridad a lo largo de la vida de las personas implica, como señala U. Klammer (2007), considerar las interrupciones en la carrera profesional, es decir, el reto es encontrar un **nuevo equilibrio** entre el control de los procesos de integración de las personas en el mercado laboral (cuándo y cómo queremos que se integren), y la construcción o delimitación de las circunstancias en las que permitimos que las personas permanezcan al margen del mercado de trabajo, aún estando en edad activa y pudiendo trabajar.

En este sentido, una de las novedades más interesantes de la estrategia de la flexiguridad a efectos de este estudio es la aparición del trabajador como persona potencialmente interesada en el desarrollo de determinadas circunstancias de flexibilidad y no únicamente, como anteriormente se le ha presentado, como víctima de la misma. Esta circunstancia se produce en la medida en que esta **flexibilidad puede responder también a las necesidades de los trabajadores**, por ejemplo, a sus necesidades de conciliación de vida laboral y personal o familiar, para desarrollar ciclos formativos. De este modo, la flexibilidad que propugna el paradigma de la flexiguridad puede convertirse en un planteamiento también interesante para las y los trabajadores en la medida en que una organización flexible del trabajo pueda dar respuesta a los requerimientos de las personas a lo largo de su trayectoria profesional y personal.

## 2.3. LAS POLÍTICAS DE LA FLEXIGURIDAD

En este apartado se trata de analizar cuáles son las políticas sociales y/o de empleo que según las premisas que definen el paradigma de la flexiguridad se entiende se derivan de las mismas.

De nuevo, tal y como la define la Comisión, la flexiguridad consiste en “una estrategia integrada para potenciar a un tiempo, la flexiguridad y la seguridad en el mercado laboral” [(COM, 2007) 359 final]. De modo que su aplicación exige la puesta en marcha de **políticas integrales**, que aborden de manera conjunta no sólo medidas que aumenten la flexibilidad de los mercados laborales, sino que en paralelo aumenten la protección y seguridad de la población trabajadora dentro y fuera del mercado laboral.





Las políticas a poner en marcha desde el lado de la flexibilidad parecen más evidentes; en definitiva, se trataría de eliminar las legislaciones y modalidades de contratación excesivamente protectoras del empleo que puedan entorpecer las transiciones en el mercado de trabajo.

Desde un punto de vista crítico, se plantea que bajo la nueva estrategia de flexibilidad, de manera subyacente, se asume la **normalidad de la contratación temporal o atípica** como un factor ineludiblemente asociado al éxito de la flexibilidad, frente a la concepción del contrato fijo o permanente como un instrumento innecesario y obsoleto, que no encaja en el nuevo modelo de relación de las personas con el mercado de trabajo, en el que el crecimiento de las personas en el mercado laboral se vincula a la idea de la movilidad y las transiciones en el mercado de trabajo. El equilibrio se estaría buscando mediante la progresiva homogeneización de las condiciones de contratación, flexibilizando la contratación estable, y ofreciendo algo más de seguridad alternativa a las personas en situación de mayor inestabilidad.

Frente a este panorama de desregulación, que podría interpretarse como una demanda fundamentalmente de eliminación de las indemnizaciones y los preavisos en los despidos de contrataciones estables, la postura de las autoridades españolas (MTAS, 2007) resulta crítica al considerar que:

*“Habría que concretar que se entiende por una “relajación de la legislación de protección del empleo”, (...) si ello supone favorecer de forma generalizada la contratación temporal o flexibilizar el cese de la relación laboral abaratando su coste, entendemos que esa “relajación” indudablemente perjudica la estabilidad y genera desempleo, cuando no es tan claro que con ello se incremente la tasa de actividad, y que en su caso el empleo creado no sea muy precario o de baja calidad”.*

Las líneas políticas de aplicación de la flexiguridad en su componente de **seguridad** pueden variar, dependiendo de la **definición que de las diversas situaciones de “riesgo”** se realice en los diferentes contextos, y del reconocimiento de tales situaciones como dignas de ser reconocidas como derechos sociales que han de ser amparados públicamente. Generalmente el derecho de protección se genera atendiendo en parte a la voluntariedad o involuntariedad de las situaciones a proteger y del valor concedido a las mismas<sup>10</sup>. En todo caso, el paradigma de la flexiguridad demanda una perspectiva de ciclo de vida, lo que implica situar la mirada sobre las diversas interrupciones en la carrera profesional de las personas, atendiendo a motivos de diversa índole, cuya protección ha de valorarse.

---

<sup>10</sup> Así, como señala U. Klammer, “aquellas actividades que son consideradas socialmente valiosas obtienen mayor protección social. Por ejemplo tendemos a pensar que el cuidado de los hijos requiere algún tipo de protección social, mientras que tomarse un año sabático para dar la vuelta al mundo no se considera una actividad socialmente valiosa que requiera protección”.

El reto al que se enfrenta la definición de las políticas de intervención en el marco de la flexiguridad es el de definir un equilibrio y de acotar “en qué circunstancias permitimos que las personas permanezcan al margen del mercado de trabajo, aún estando en edad activa y pudiendo trabajar. Por consiguiente hemos de decidir en qué fases subvencionamos a las personas que desean permanecer fuera del mercado laboral” (U. Klammer, 2007).

Desde las perspectivas más integrales del concepto de flexiguridad<sup>11</sup> las políticas derivadas de este concepto no deben únicamente centrarse en políticas orientadas al desarrollo de la carrera profesional, sino que han de tener en cuenta también **la vida personal**, y por tanto han de abarcar y/o coordinarse también con políticas que contemplen las diversas situaciones personales, las circunstancias familiares, así como la conciliación con la vida personal. Así, son factores de flexiguridad institucional también determinados elementos de protección social que permiten abordar estas diversas circunstancias como los permisos laborales, las leyes de protección del trabajador, etc.

En el caso de las personas con discapacidad, como en otros casos puntuales, las líneas de intervención a abrir deberían derribar ciertas barreras que obstaculizan o paralizan a las personas para que asuman determinados riesgos o produzcan determinados cambios en su vida. En este sentido, se trataría de ver la manera de que muchas de las personas con discapacidad que permanecen al margen del mercado laboral, con ciertos niveles de protección social, se integren en el mercado de trabajo y dejen ciertos mecanismos de protección, asumiendo así ciertos riesgos.

Se trata en definitiva de fomentar las llamadas **políticas de “activación”**, de fomento de la integración en el mercado laboral. Si bien, en la medida en que ni siquiera en este sentido existe consenso, pues como señala U. Klammer (2007), “el concepto de activación recibe definiciones muy diferentes en Europa, que abarcan desde las medidas coercitivas hasta las de apoyo, desde las de habilitación, hasta las sancionadoras.(...) Hemos de desarrollar, por consiguiente, este enfoque transitorio del mercado laboral, diferenciando entre transiciones buenas y malas.”

Más allá de estas estrategias, parece innegable que nuestra sociedad, más aún si reflexionamos sobre la situación de las personas con discapacidad, requiere de prestaciones mínimas, y de lo que se trata es de determinar cómo aquellas personas que no puedan acceder al mercado de trabajo flexible pueden acceder a prestaciones mínimas que formarían parte de la red de protección cuando la inserción en el mercado laboral no se produce o es difícil que se produzca.

---

<sup>11</sup> Perspectiva de línea de investigación alemana expuesta por U. Klammer (2007).

Desde la OCDE<sup>12</sup> se señala que “el gasto en políticas activas del mercado de trabajo es directamente proporcional a la reducción del desempleo global”. En el caso de las personas con discapacidad en España, la inversión ha estado tradicionalmente centrada en la activación de políticas de protección social y menos en políticas de activación de su participación en el mercado laboral ordinario. En este sentido, la Estrategia Global para el empleo de las personas con discapacidad, de inminente aprobación en nuestro país, parece estar orientada a mejorar las políticas activas de empleo destinadas a este colectivo.

Una de las estrategias que cobra más peso para dar respuesta a los cambios y los retos del mercado laboral, es el desarrollo de **estrategias formativas** que mejoren la empleabilidad de las personas a lo largo de todo su ciclo vital. Los estudios desarrollados desde la Comisión Europea comparando la situación de diversos países<sup>13</sup> parecen demostrar que la alta participación por parte de la población trabajadora en la formación permanente está relacionada con altas tasas de empleo y bajas tasas de desempleo.

Tal y como señala E. Garrido (2007), las fisuras que presenta este modelo, tal y como se ha planteado anteriormente respecto a los trabajadores con mayores dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, parece salvarse desde la estrategia de la flexiguridad con el refuerzo de las políticas activas de ocupación, prestando mayor atención específica para tales colectivos, con el fin de que vayan mejorando sus niveles de empleabilidad.

En definitiva, para que una estrategia de flexiguridad funcione, ha de equilibrar perfectamente el reconocimiento de determinadas situaciones de riesgo para las que el sistema prevea una garantía de seguridad de los ingresos, con una estrategia de activación adecuada, orientada a facilitar la transición hacia el empleo y a impulsar el desarrollo de una carrera profesional.

---

<sup>12</sup> OCDE (2005): *OECD Jobs Strategy: Lessons from a decade's experience*.

<sup>13</sup> Estudios de *El empleo en Europa*, de la Comisión Europea de los años 2004 y 2006.

### 3. UNA TIPOLOGÍA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU RELACIÓN CON EL MERCADO LABORAL

#### 3.1. LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ANTE EL PARADIGMA DE LA FLEXIGURIDAD

A continuación se analiza la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, comparada, en la medida de lo posible, con algunos datos que caracterizan la situación de la población en general de cara a relativizar su posición. Además, siempre que sea posible se adopta la perspectiva de género en el análisis.

Para ello se han examinado los datos que permiten caracterizar los componentes de la flexiguridad:

- a) Disposiciones contractuales (si son contratos más o menos flexibles y/o fiables; rotación).
- b) Políticas activas de mercado laboral (a través de la situación de desempleo, de paro de larga duración PLD).
- c) Sistemas de seguridad social (nivel de estancamiento en la protección, posibilidades de compatibilizar con empleo, protección de personas sin posibilidades de integrarse en el mercado, etc.).
- d) El aprendizaje permanente (nivel de formación y participación en formación para el empleo).

Las personas con discapacidad se encuentran en un amplio abanico de situaciones, que van desde la desprotección total y absoluta precariedad frente al mercado laboral, hasta situaciones de gran rigidez en cuanto a la percepción de prestaciones de la Seguridad Social que les alejan del mercado laboral o del estancamiento en espacios protegidos de empleo.

##### 3.1.1. Relación con el empleo de las personas con discapacidad

En este primer bloque se pretende analizar la relación de las personas con discapacidad con el empleo, es decir, su nivel de actividad, de inactividad, de ocupación, etc.

Previo análisis de los indicadores laborales que van a ayudar a completar la radiografía aproximada de la situación, es necesario señalar la importancia de la variable edad en este análisis, ya que ésta está estrechamente relacionada con la **tasa de prevalencia** de sufrir una discapacidad; a mayor edad de las personas mayor es la probabilidad de que se acumulen los riesgos para la salud que causan discapacidad a lo

largo de la vida. Por tanto, no es de extrañar que en los grupos de edad más avanzada los porcentajes de personas con discapacidad superen a la proporción de los grupos más jóvenes<sup>14</sup>.

En adelante se intentarán manejar las fuentes estadísticas más recientes posibles, partiendo de la base de que las encuestas y los datos primarios disponibles sobre la problemática de la discapacidad en el mercado laboral no son fuentes muy actualizadas<sup>15</sup>.

Tratando de ofrecer una panorámica del estado de situación se comenzará por analizar la información que recogía en 1999 la EDDDES sobre los principales indicadores del mercado de trabajo de las personas con discapacidad<sup>16</sup>, estableciendo en la medida de lo posible una comparación con la población general.

Tabla 1. Tasas de actividad y paro (%) de las personas con discapacidad y población total. Año 1999

	Tasa de actividad		Tasa de paro	
	Personas con discapacidad	Población total	Personas con discapacidad	Población total
Hombres	40,6	79,3	22,1	12,1
Mujeres	23,7	49,6	33,1	23,6
Total	32,3	64,5	26,1	16,6

FUENTE: Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (Módulo de Discapacidad), INE 1999.

Como se puede observar en la Tabla 1, en el año 1999 la tasa de actividad de las personas con discapacidad era del 32,3% (en cifras absolutas unas 432.000 personas), aproximadamente la mitad de la de la población general. Por sexo, son las mujeres las que tienen una situación notablemente más desfavorable, pues su tasa de actividad se encuentra casi 10 puntos porcentuales por debajo de la media de las personas con discapacidad, y es menos de la mitad de la de la totalidad de las mujeres. Algo similar sucede al analizar la tasa de paro, en la que las personas con discapacidad, tanto hombres como mujeres, pero sobre todo ellas, presentan un nivel de desempleo muy superior que el de la población general (10 puntos de diferencia en ambos casos).

<sup>14</sup> Malo, Miguel Ángel (2003): "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 46.

<sup>15</sup> Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES), Módulo de Discapacidad. Instituto Nacional de Estadística (1999). Encuesta de Población Activa (Módulo especial de la EPA: Personas con Discapacidad y su relación con el empleo. INE (2002).

<sup>16</sup> La EDDDES-99 entiende por discapacidad "toda limitación o dificultad grave o importante que, debido a una deficiencia, tiene una persona para realizar actividades de la vida cotidiana, tales como desplazarse, cuidar de sí misma, ver, oír, relacionarse con los otros, etc. Se considera que una persona padece una discapacidad aunque la tenga superada con el uso de ayudas externas". Bajo este concepto se recogen también "las discapacidades que no tienen su origen en una deficiencia claramente delimitada, sino que, más bien obedecen a procesos degenerativos en los que la edad de la persona influye decisivamente".

Tres años más tarde, en el 2002, la situación de las personas con discapacidad en relación a los principales indicadores laborales, se caracteriza al igual que en 1999 por una elevada inactividad. Así, según la información recabada en el módulo específico de personas con discapacidad de la Encuesta de Población Activa (EPA) realizada por el INE en 2002<sup>17</sup>, las **tasas de actividad** de las personas con discapacidad mejoran sensiblemente respecto al año 1999, acortándose la distancia entre hombres y mujeres, pero, a pesar de la mejora, los datos siguen estando muy por debajo de los de la población general. En cuanto a la **tasa de empleo**<sup>18</sup>, las personas sin discapacidad en edad activa presentan una tasa de empleo bastante superior a la de las personas con discapacidad, el 62,4% frente al 28,5%; según el sexo, son los hombres sin discapacidad los que tienen una mayor tasa (78,1%), y la mujer con discapacidad, la más baja, con un 21,7%.

En lo referente a la **tasa de paro**, el aspecto más destacable es que la población con discapacidad tiene una tasa más elevada que la población general, más de cuatro puntos porcentuales más para ambos sexos; esta situación se agrava en el caso de las mujeres, cuya tasa de paro ronda el 20%. En cualquier caso, las diferencias por género son superiores entre la población sin discapacidad, es decir, la discapacidad diluye las diferencias entre hombres y mujeres en materia de desempleo. No obstante, esta tasa de paro, relativamente baja y equiparable a la de la población en general, se explica por la escasa tasa de actividad de las personas con discapacidad.

Tabla 2. Distribución (%) de población con discapacidad y total de 16 a 64 años según la relación con la actividad, por grupo de edad. Año 2002

	Tasa de actividad		Tasa de empleo		Tasa de paro	
	Personas con discapacidad	Población total	Personas con discapacidad	Población total	Personas con discapacidad	Población total
<b>Hombres</b>	39,3	84,4	34,3	78,1	12,8	7,5
<b>Mujeres</b>	27,1	55,8	21,7	48,7	19,7	16,2
<b>Total</b>	33,7	70,0	28,5	62,4	15,3	11,0

FUENTE: INE, módulo anexo a la EPA del 2º trimestre de 2002.

La situación general de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ha puesto de relieve las dificultades añadidas que encuentran para acceder a un empleo, siendo la tasa de inactividad<sup>19</sup> el problema más destacado en la caracterización global de la situación en el mercado de trabajo de las personas con

<sup>17</sup> A pesar de que los datos de ambas fuentes (EDDES 1999 y Módulo Especial de la EPA 2002) no son estrictamente comparables, atendiendo a los diferentes criterios utilizados para definir a las personas en situación de desempleo y las personas con discapacidad, la comparación permite observar una evolución aproximada de la tendencia.

<sup>18</sup> Obtenida a partir del cociente entre la población ocupada de un colectivo considerado y la población total de dicho colectivo.

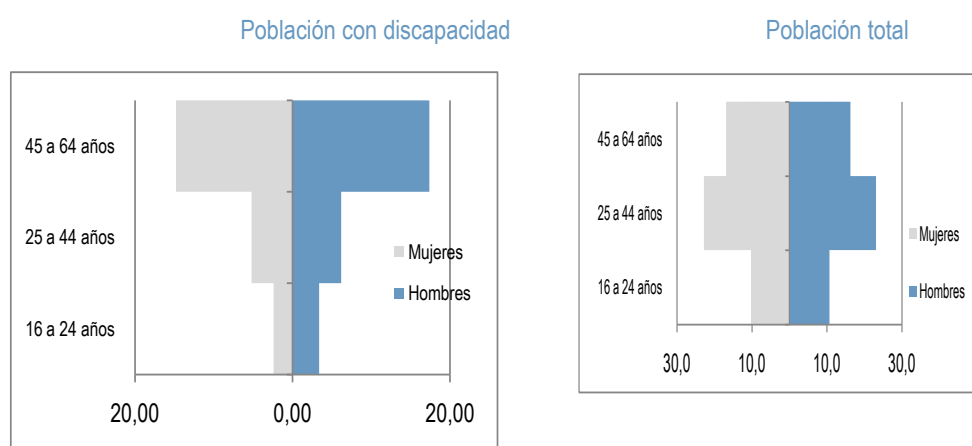
discapacidad. Según los últimos datos disponibles y analizados, contenidos en la EPA 2002, el 66,3% de la población con discapacidad se encuentra en situación de inactividad, frente al 30% de la población total.

Esta escasa participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo implica, desde la perspectiva de la flexiguridad, la necesaria revisión y análisis de la casuística que la produce, de cara a romper, en la medida de lo posible, la segmentación del mercado de trabajo y poder garantizar así un modelo inclusivo e integrador. Aparentemente serían muchas las personas con discapacidad desanimadas que habrían dejado de estar en búsqueda activa de empleo, debido a un posible funcionamiento deficiente de los sistemas de intermediación y a las dificultades para encontrar un empleo que compense su situación de inactividad.

### • Inactividad en el mercado de trabajo

Como se mostraba anteriormente, la tasa de inactividad de las personas con discapacidad en el 2002 se situaba en un 66,3%, y en un 30% para las personas sin discapacidad. La distribución por edad de ambas poblaciones puede aclarar estas cifras, puesto que las personas con discapacidad tienen una estructura de edad diferente a la de la población general y por lo tanto tienen mayor probabilidad de encontrarse jubiladas o cercanas a la jubilación. Como se puede observar en el Gráfico 1, en el caso de las personas con discapacidad el mayor abultamiento en la pirámide se produce en el grupo de edad más avanzado (de 45 a 64 años), mientras que la distribución de la población general es más homogénea y presenta la mayor acumulación en torno a las edades más activas (de 25 a 44 años).

Gráfico 1. Pirámides de población activa de las personas con discapacidad y sin discapacidad. Año 1999



FUENTE: Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (Módulo de Discapacidad), 1999.

19 Tasa de inactividad: porcentaje de población que no está trabajando ni en proceso de búsqueda activa de empleo sobre el conjunto de población.

En la siguiente tabla, se ofrece información acerca de los motivos de la inactividad por los que las personas con y sin discapacidad afirman encontrarse en esta situación, desagregada por sexo: el 71,4% de los hombres con discapacidad señalan que el motivo por el que se encuentran inactivos es por estar enfermos o incapacitados, y el 17,5% por ser jubilados. Sin embargo, las mujeres identifican como las principales razones en primer lugar, la enfermedad (51,1%) y en segundo lugar, las responsabilidades familiares y/o personales que le impiden tratar de emplearse (16,7%).

Tabla 3. Distribución (%) de personas de 16 a 64 años con y sin discapacidad inactivas según el motivo por el que no buscan empleo y género. Año 2002

	Personas con discapacidad			Personas sin discapacidad		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Está enfermo/a o incapacitado/a	61,1	71,4	51,1	0,4	0,7	0,3
Tiene responsabilidades familiares o personales	8,6	0,4	16,7	24,8	0,8	33,2
Está cursando estudios o recibiendo formación	2,6	3,1	2,1	34,2	62,8	24,1
Está jubilado/a	10,7	17,5	4,2	6,0	19	1,5
No necesita trabajar	1,2	0,1	2,4	2,3	0,3	3
Otras causas	11,8	3,6	19,8	26,6	9	32,7
No consta	3,9	4	3,8	5,7	7,3	5,2
Total	100,0	100	100	100,0	100	100

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del INE, módulo anexo a la EPA del 2º trimestre de 2002.

La población general, por su parte, señala como principal causa de inactividad encontrarse estudiando o recibiendo formación (34,2%). Al igual que las mujeres con discapacidad, el 33,2% de las mujeres sin discapacidad alegan como motivo de inactividad las responsabilidades familiares y/o personales (amas de casa y cuidadoras).

En este sentido, cabe concluir que **las personas con discapacidad cuentan con unas tasas de inactividad sustancialmente mayores que las de la población en general**, lo que sitúa su tasa de participación en el mercado laboral en niveles muy bajos. El motivo aludido de manera mayoritaria es, como cabía esperar, “el estar enfermo o discapacitado”. No obstante, es particularmente alta la tasa de inactividad de las mujeres que, independientemente de la discapacidad, muestran tener muchas más dificultades para participar en el mercado de trabajo, debido al papel que éstas asumen en el reparto de las responsabilidades familiares o personales en el hogar, sustancialmente mayor al de los hombres.



## • Actividad: personas ocupadas y desempleadas

A continuación se aborda el análisis de las principales magnitudes del mercado de trabajo relacionadas con la actividad, es decir, las tasas de ocupación y de paro que presentan las personas con discapacidad en relación a la población en general. Para obtener una perspectiva lo más actualizada posible, se han tomado de referencia los datos relativos al módulo especial de la EPA del 2002 (Personas con Discapacidad y su relación con el empleo) a fin de representar la última información estadística significativa y disponible.

A nivel general, la siguiente tabla aporta información acerca de la relación con el empleo de las personas con y sin discapacidad en el año 2002, en función de los tramos de edad. El primer aspecto destacable es que tan sólo el 28,5% del total de la población con discapacidad se encuentra ocupada en el momento de realización de la encuesta, frente al 62,4% de la población en general. **Las tasas de empleo son en todos los casos muy inferiores para las personas con discapacidad**, independientemente del tramo de edad que se analice respecto al total de la población. La categoría de 25 a 44 años es el tramo de edad en el que más personas están ocupadas, y vuelve a reducirse en el grupo de 45 a 64 años, al igual que sucede en la población total, aunque con un porcentaje mucho menor.

Estas cifras sitúan en mucha mayor medida a las personas con discapacidad fuera del mercado de trabajo. A ello hay que añadir los **peores datos de desempleo de la población con discapacidad** (con una tasa de paro de 15,3, frente a 11 de las personas sin discapacidad). A partir de los datos obtenidos de la desagregación por grupos de edad se observa que las tasas van disminuyendo con la edad independientemente de la presencia o no de discapacidad, si bien son notablemente superiores para todos los tramos de edad entre las personas con discapacidad.

Tabla 4. Tasas de empleo y paro (%) de las personas con y sin discapacidad por grupos de edad. Año 2002

Personas con discapacidad				
	Total	16 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años
Tasa de empleo	28,5	30,2	37,7	23,7
Tasa de paro	15,3	24,8	16,1	13,3
Personas sin discapacidad				
	Total	16 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años
Tasa de empleo	62,4	36,5	74,3	59,3
Tasa de paro	11,0	21,4	10,6	6,9

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del INE, módulo anexo a la EPA del 2º trimestre de 2002.



Por tanto, para concluir, ha de señalarse que los niveles de inserción de las personas con discapacidad en el empleo son muy bajos comparados con los de la población en general en el momento analizado (2002), lo cual estaría relacionado con la aparente dificultad de relacionarse de forma bidireccional con el mercado ante las circunstancias de enfermedad y discapacidad de estas personas, y con la hipotética desincentivación hacia el empleo que podrían generar las prestaciones percibidas por las personas con discapacidad. Las bajas tasas de empleo se corresponden además con una amplia proporción de personas con discapacidad que habrían renunciado a la búsqueda activa de empleo ante las dificultades severas de encontrar un puesto de trabajo adecuado.

### 3.1.2. La situación en el empleo y las disposiciones contractuales

Una vez centrados en la situación de las personas activas en el mercado de trabajo, el primer paso a dar es la diferenciación y el análisis de las diferentes modalidades de empleo en las que las personas con discapacidad pueden encontrarse. Así, es posible diferenciar entre el **empleo ordinario**, bien generado en sector privado, en el público o en el ámbito de la economía social; y el **empleo protegido**, que se produce en entornos protegidos, como veremos más adelante.

#### MODALIDADES DE EMPLEO

El objetivo que se persigue con esta diferenciación es describir cómo se produce la inserción laboral de las personas con discapacidad en relación a la población general, según una serie de datos que se analizan en el presente epígrafe y que están resumidos en la tabla que se presenta a continuación.

Tabla 5. Personas con discapacidad y su situación laboral. Año 1999

Personas con discapacidad	Personas con discapacidad en edad activa (16-64)	Inactivos/as	Activos/as			
			Parados/as	Empleados/as		
				Total empleados/as	Empleo protegido	Empleo ordinario
3.478.644 (9% de la población total)	1.337.700	905.866 68%	110.935 (26% de la población activa)	318.440 (74% de la población activa)	28.448 (9% de la población activa empleada) 48.634*(2006)	289.992 (91% de la población activa empleada)

FUENTE: Elaboración propia a partir de la EDDDES, INE (1999) y Servicio Público Estatal de Empleo (2006)

La inserción de las personas con discapacidad puede realizarse a través de diversas fórmulas, que a continuación se definen conceptualmente y se dimensionan estadísticamente, en la medida de lo posible.



## A) Empleo Ordinario:

Es el empleo generado en empresas ordinarias, en la Administración Pública o en la economía social. Se caracteriza porque el trabajo se desarrolla en centros en los que la mayor parte de la plantilla no tiene ningún tipo de discapacidad, y en los que la contratación de personas con discapacidad pueden haber sido contratados respaldados por alguna bonificación a la contratación, tras un proceso de selección normalizado o en cumplimiento de la cuota de reserva estipulada por la LISMI.

El primer aspecto a destacar es que la mayor proporción de personas con discapacidad empleadas, según datos del INE en 1999 **se encontraban trabajando en el mercado ordinario, concretamente el 91% de la población ocupada con discapacidad**, lo que suponía en torno a 289.992 personas, mientras el restante 9% de las personas con discapacidad trabajaban en diferentes fórmulas de empleo protegido (proporción referida a un volumen total de 28.448 personas en 1999, que en el año 2006 asciende a 48.634 personas).

Las **modalidades de acceso al empleo ordinario** por parte de las personas con discapacidad pueden resumirse en las siguientes posibilidades<sup>20</sup>:

- Al amparo de alguna subvención o programa de integración laboral de personas con discapacidad en empresas ordinarias.
- Tras un periodo de selección normal, sin que las empresas se beneficien de subvenciones o bonificaciones por la incorporación a su plantilla de un trabajador con discapacidad.
- Antes de que la persona con discapacidad presentase la misma (la discapacidad sobreviene una vez que el trabajador está ocupando su puesto de trabajo).
- En cumplimiento de la cuota de reserva de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas privadas o en la Administración Pública.

### • Cuota de reserva

Se trata de una forma de discriminación positiva a favor de las personas con discapacidad que buscan empleo, que obliga legalmente a empresas públicas y/o privadas con más de 50 empleados a reservar el 2% de los puestos de trabajo para personas con algún tipo de discapacidad, o en su defecto a cumplir de alguna de las

---

<sup>20</sup> Laloma, Miguel (2007): *Empleo Protegido en España, Análisis de la Normativa legal y logros alcanzados*. Colección Telefónica Accesible, nº3.



medidas alternativas planteadas en el Real Decreto 27/2000.

A partir de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de personas con discapacidad, se establece que aquellas empresas que cuenten con una plantilla de 50 trabajadores o más están obligadas a reservar el 2% de sus plazas a trabajadores con discapacidad, a no ser que según una serie de supuestos, puedan acogerse a las medidas alternativas que explicita el Real Decreto 27/2000, del 14 de enero. En la actualidad, esta regulación figura en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, donde además se tipifica como infracción grave el incumplimiento de la cuota de reserva o bien de las medidas alternativas. La sanción que corresponde a este tipo de infracción va desde los 300 a los 3.000 euros y la inhabilitación para contratar con las Administraciones Públicas. ¿Cómo está afectando esta medida a la situación laboral de las personas con discapacidad?

Un estudio publicado en el año 2003 por el Consejo Económico y Social<sup>21</sup> realizó estimaciones acerca del cumplimiento de esta medida, que teóricamente y en el mejor de los casos trataba de garantizar 80.000 empleos en España, y fijaba la empleabilidad a través de esta vía en unos 11.500 trabajadores con discapacidad contratados gracias a la cuota de reserva. En este sentido, y a pesar de la escasez de datos al respecto, todo parece indicar que esta medida está siendo incumplida tanto por la administración pública como por el sector privado.

El análisis más reciente del cumplimiento de la cuota de reserva en el sector privado es el contenido en el estudio realizado por la Fundación Equipara<sup>22</sup>, en el que tras la realización de 1.319 entrevistas a responsables de contratación de una muestra de empresas se concluye que:

- Un 41% de las empresas que conocían la LISMI, conocían también la obligatoriedad de contratar al 2% de los trabajadores con discapacidad.
- Aproximadamente el 75% de las empresas dice tener empleadas a personas con discapacidad, aunque sólo un 14% cumple el mínimo exigido por la ley. Además, según aumenta el tamaño de la empresa menor es el porcentaje de cumplimiento de la LISMI.

## B) Empleo Protegido

Se trata del empleo generado para personas con discapacidad en empresas que cumplen una serie de características orientadas a facilitar la incorporación de trabajadores con discapacidad al mercado laboral<sup>23</sup>.

<sup>21</sup> Consejo Económico y Social, CES (2003): *La Situación de las personas con discapacidad en España*, Informe 4/2003, Colección de Informes.

<sup>22</sup> Observatorio de la Fundación Equipara (2008): *Informe Equipara 2008*

La modalidad de empleo protegido surgió como consecuencia de la aprobación en 1982 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). Fruto de esta nueva legislación se comienzan a perfilar diversas modalidades de acceso al empleo para integrar laboralmente a las personas con discapacidad. De esta forma, además del acceso al “Empleo Abierto u Ordinario”, comienza a cobrar forma el “Empleo Protegido” y otro tipo de modalidades de empleo a las que nos referiremos más adelante. En cualquier caso, la totalidad de fórmulas de acceso al empleo son complementarias, y comparten como objetivo común aumentar las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad, articulando mecanismos específicos, y no excluyentes, en cada una de estas modalidades<sup>24</sup>.

Centrando la atención en el empleo protegido, se recogen y analizan las principales vías de inserción laboral de esta modalidad: los Centros Especiales de Empleo y los Enclaves Laborales.

### ● Centros Especiales de Empleo (CEE).

Se consideran elementos básicos integradores de las personas con discapacidad en el trabajo. Se trata de empresas cuyo objetivo es realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad.<sup>25</sup> Los CEE, fueron creados por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, y son las empresas generadoras de Empleo Protegido en España.

Los Centros Especiales de Empleo deben cumplir dos condiciones para ser considerados como tal: en primer lugar, deben haber sido inscritos en el registro correspondiente; y en segundo lugar, han de contar con un porcentaje de trabajadores con discapacidad no inferior al 70% de su plantilla.

Dirigidos a facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad, desde su surgimiento los CEE<sup>26</sup> han ido incrementando cuantitativamente año tras año hasta alcanzar los 1.589 centros en el año 2006. En esta fecha, el número total de trabajadores con discapacidad que se emplean en este tipo de centros es de 48.634

---

<sup>23</sup> Laloma, Miguel (2007): *Empleo Protegido en España, Análisis de la Normativa legal y logros alcanzados*. Colección Telefónica Accesible, nº3.

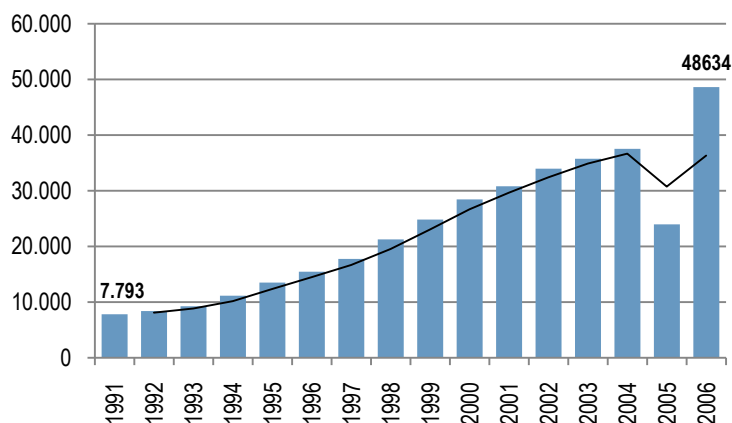
<sup>24</sup> *Ibidem*.

<sup>25</sup> Los Centros Especiales de Empleo no deben ser confundidos con una forma de ocupación que son los Centros Ocupacionales, cuya finalidad es proporcionar servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad, cuando por el grado de sus deficiencias no pueden integrarse en una empresa o en un CEE. Las actividades que en ellos se desarrollan tienen fundamentalmente un objetivo terapéutico y no productivo, por tanto no pueden ser considerados empleos estrictamente hablando.

personas (Gráfico 2), lo cual supone aproximadamente un incremento de 3.000 trabajadores al año desde la realización de la última encuesta EDDDES (1999).

Gráfico 2. Evolución del número de trabajadores con discapacidad empleados en los

Centros Especiales de Empleo. Años 1991-2006



Fuente: Servicio Público Estatal de Empleo, varios años. (\*Datos Incompletos para el año 2005.)

Según la información recogida por el Servicio Público Estatal de Empleo, y facilitada por la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM), del total de personas trabajando en ellos un 62% son hombres y un 38% mujeres; además, un 93% son personas mayores de 25 años. Si atendemos a la tipología de discapacidades, el 49% son personas con discapacidad intelectual, un 42% son personas con discapacidad física y un 9% con discapacidad sensorial. Según el tipo de contrato, en torno al 64% de estos trabajadores tienen un contrato indefinido y un 36% uno temporal<sup>27</sup>.

Además, según la distribución geográfica de los CEE y de los trabajadores empleados en ellos, obtenemos los siguientes rankings por Comunidades Autónomas:

Por número de CEE	Por número de trabajadores empleados en CEE
1. Andalucía	1. Cataluña
2. Cataluña	2. Andalucía
3. Castilla León	3. País Vasco
4. Madrid	4. Madrid

26 Real Decreto 22/73, de 4 de diciembre (BOE 9-12-1985), por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos previamente en el Art. 42 de la LISMI. Meses después queda regulada la relación laboral de los trabajadores con discapacidad con el CEE a través del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (BOE 08-08-1985), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

<sup>27</sup> <http://www.feacem.es/FEACEM/CEE/cifras.htm>

Así se observa que las CC.AA. de Cataluña, Andalucía y la Comunidad de Madrid son las que claramente concentran tanto el mayor número de CEE. como de trabajadores con discapacidad empleados en ellos.

### • Enclaves Laborales

Son fórmulas de creación de empleo y de integración de personas con discapacidad que funcionan estableciendo acuerdos entre empresas del mercado ordinario y Centros Especiales de Empleo para la realización de colaboraciones esporádicas en servicios que tengan relación directa con la actividad principal de los CEE. Para ello, un grupo de trabajadores con discapacidad se desplaza para ejercer dicha tarea en el centro de trabajo de la empresa designada.

Los principales objetivos de los Enclaves laborales son:

- Favorecer el tránsito de las y los trabajadores del Centro Especial de Empleo al mercado ordinario.
- Conseguir que las empresas ordinarias tengan un mejor conocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad como paso previo a su incorporación a su plantilla.
- Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los CEE y la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad.

Hasta el momento no existen cifras oficiales sobre el resultado de esta fórmula de empleo protegido, aunque el Secretario General de Empleo apuntaba en octubre de 2007 que en los enclaves laborales trabajaban en esa fecha entre 600 y 700 trabajadores, y que se había asistido al crecimiento de los contratos indefinidos bajo esta fórmula contractual en un 600%<sup>28</sup>. Desde FEACEM se apunta que la implantación y el funcionamiento de los enclaves laborales se está produciendo de forma muy lenta, debido principalmente al desconocimiento de los CEE y de las empresas ordinarias de esta nueva forma de empleo, además de a la rigidez de la legislación correspondiente.

Con relación a los mecanismos que de alguna manera pudieran estar **interfiriendo en la inserción laboral de las personas con discapacidad** en el empleo ordinario destacan, entre otros, algunos relativos al propio funcionamiento de los CEE, además de otras motivaciones que resultan claves a la hora de analizar los diferentes componentes de la flexiguridad:

---

<sup>28</sup> Revista Programa Acción, nº28, Octubre 2007.



- Tipo de contrato que se tiene en los Centros Especiales de Empleo, que en ocasiones es de carácter más estable, lo que podría estar frenando su transición al mercado ordinario.
- Cierta reticencia de los empresarios y gestores de los CEE a que sus trabajadores más cualificados se vayan a trabajar a otro lugar.
- El cobro de las pensiones (contributivas o no contributivas).

#### MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Además de explicitar las diversas modalidades de empleo, hay que tener en cuenta las diferentes fórmulas contractuales. Éstas constituyen un indicador de la calidad del empleo en el mercado laboral, pues la distribución de los tipos de contratación son un buen indicador de la estabilidad del mercado laboral: el contrato indefinido favorece la permanencia en el puesto de trabajo, mientras que la contratación temporal implica movilidad en el empleo y por tanto inestabilidad laboral.

Según los datos de la Tabla 6 (datos EPA, 2002), tanto la población española con discapacidad como sin ella se encuentra en una **situación de precariedad o estabilidad similar**, puesto que el 68% de los trabajadores asalariados totales tienen un contrato indefinido y más del 31% un contrato temporal. Por edad, en el grupo más joven (de 16 a 24 años) la contratación temporal representa el doble que en los otros grupos de edad en ambas poblaciones, y es a partir de los 25 años cuando el carácter indefinido de los contratos va ganando importancia.

Tabla 6. Distribución (%) de personas de 16 a 64 años con y sin discapacidad asalariadas según el tipo de contrato. Año 2002

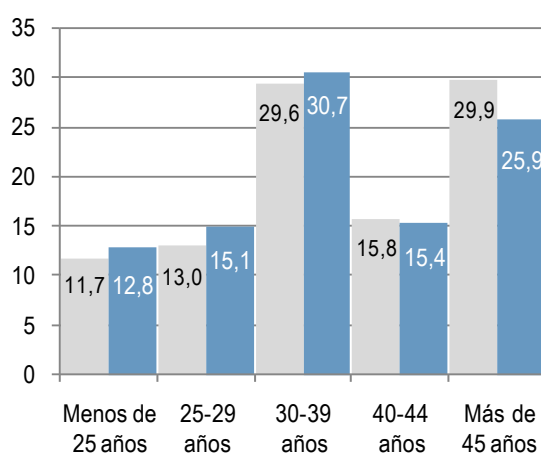
Personas con discapacidad				
Tipo de contrato	Total	16 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años
Indefinido	68,6	36,5	62,7	80,1
Temporal	31,4	63,5	37,3	19,9
Total	100	100,0	100,0	100,0
Personas sin discapacidad				
Tipo de contrato	Total	16 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años
Indefinido	68,7	35,1	68,8	85,1
Temporal	31,3	64,9	31,2	14,9
Total	100	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del INE, módulo anexo a la EPA del 2º trimestre de 2002



El Servicio Público de Empleo Estatal permite obtener de las Estadísticas de Contratos Registrados información mucho más actualizada acerca de la **distribución por edades de los contratos temporales en el año 2007**. En el Gráfico 3 se puede observar que la mayor concentración de contratos temporales se produce entre los 30 y 39 años, tramo en el que se concentra el mayor volumen de población trabajadora, y en segunda instancia, entre las personas mayores de 45 años, rondando en ambos casos el 30% de la contratación anual. Los restantes grupos de edad aglutinan niveles de contratación temporal moderadamente más bajos. De otro lado, no son destacables las diferencias en la distribución de la temporalidad por sexo.

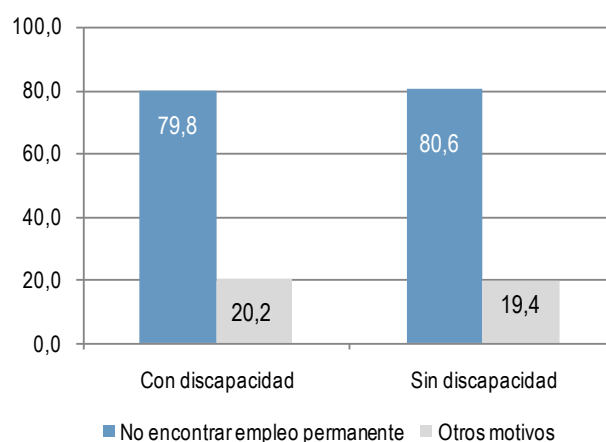
Gráfico 3 Distribución de la contratación temporal entre las personas con discapacidad por grupos de edad. Año 2007



FUENTE: Estadísticas de Contratos Registrados, INEM 2007.

Tratando de profundizar en la casuística que determina los niveles de contratación temporal se ha recurrido al Módulo de la EPA-2002 anteriormente mencionado. El gráfico obtenido (Gráfico 4) permite dar una idea de la problemática del mercado laboral en este sentido; ambas poblaciones (con y sin discapacidad) aducen una casuística casi idéntica al manifestar que el hecho de tener un contrato temporal responde principalmente a la “incapacidad para encontrar una ocupación permanente o indefinida”, mientras que el resto de motivos (sin desagregar) no representan más que el 20% en ambos casos.

Gráfico 4. Distribución (%) de personas de 16 a 64 años con y sin discapacidad con contrato temporal según el motivo de tenerlo. Año 2002



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del INE, módulo anexo a la EPA del 2º trimestre de 2002

El Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal<sup>29</sup> ofrece información relevante sobre la **contratación realizada a personas con discapacidad en 2007**. Así, la contratación desagregada por tipos de discapacidad declarada en la demanda de empleo presenta una distribución muy similar respecto a los demandantes, superando en el caso de las personas con discapacidad física el porcentaje de contratación al de demanda (Tabla 7). Según esta información, más de la mitad de los contratos realizados a personas con discapacidad en el 2007 se realizaron a personas con discapacidad física (55,6%), seguido de las psíquicas (16,2%).

Tabla 7. Distribución (%) según tipo de discapacidad de los contratos y demandas a personas con discapacidad. Año 2007<sup>30</sup>

Tipos de discapacidad	Porcentaje Contratos	Porcentaje demanda
Sin discapacidad declarada	11,9	13,4
Físicas	55,6	54,3
Psíquicas	16,2	18,5
Sensoriales	15,6	13,1
Del lenguaje	0,7	0,7
Total	100,0	100,0

FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal, 2007.

<sup>29</sup> Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (2008): *Mercado de trabajo de las personas con discapacidad, 2008*.

<sup>30</sup> La agrupación por tipo de discapacidad se ha realizado en relación a la primera discapacidad de la demanda, por lo que la suma de los contratos disminuye, al no ir siempre asociados a una demanda.

En este mismo informe se resalta el incremento de la contratación a personas con discapacidad en el año 2007 en relación al año anterior. En dicho año se realizaron 164.281 contratos a 90.308 personas con discapacidad, lo que supone una tasa de 1,81 contratos por persona, como media. Las personas con discapacidad contratadas sobre el total de personas que han tenido algún contrato durante el año 2007 representan un 1,12%; esta proporción se ha visto incrementada respecto a 2006 en 0,08 puntos.

El Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal ofrece además información relativa a aquellas ocupaciones más relevantes en cuanto al número de trabajadores con discapacidad contratados y al **índice de rotación medio**<sup>31</sup> de cada una de ellas en 2007. Así, en este año (Tabla 8), las ocupaciones más destacadas en cuanto al número de trabajadores discapacitados contratados son los de la categoría ocupacional *Personal de limpieza de oficinas y hoteles (camareras de piso)* con más de 21.000 contratos y con el mayor índice de rotación (1,77 contratos); y *Peones de Industrias Manufactureras* con más de 18.000 contratos y una rotación menor (1,44).

Tabla 8. Rotación de los contratos en las 25 ocupaciones más relevantes. Año 2007

Ocupación donde la contratación es más relevante	Contratos	Personas con discapacidad contratadas	Índice de rotación
Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso)	21.154	11.971	1,77
Peones de industria manufactureras	18.285	12.662	1,44
Peones del transporte y descargadores	7.375	4.796	1,54
Conserjes de edificios	5.091	3.903	1,3
Vigilantes, guardianes y asimilados	4.760	3.598	1,32
Taquígrafos y mecanógrafos	4.639	3.852	1,2
Telefonistas	2.980	1.982	1,5
Vendedores ambulantes	2.742	1.891	1,45
Taxistas y conductores de automóviles y furgonetas	2.430	1.925	1,26
Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines	2.362	2.041	1,16
Croupier y otros empleados de salas de juego y apuestas	2.309	1.489	1,55
Auxiliares administrativos con tareas de atención al público	2.248	1.959	1,15
Representantes de comercio y técnicos de venta	2.125	1.589	1,34
Ordenanzas	2.068	1.682	1,23

<sup>31</sup> Índice de rotación en el empleo: Se define como el número de contratos por persona que se producen en el transcurso de un tiempo dado, por lo general, un año.

Ocupación donde la contratación es más relevante	Contratos	Personas con discapacidad contratadas	Índice de rotación
Peones de obras públicas y mantenimiento de carreteras, presas y similares	1.678	1.383	1,21
Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público	1.672	1.463	1,14
Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados	1.427	814	1,75
Cajeros, taquilleros (excepto bancos y correos)	1.308	1.078	1,21
Guardias jurados y personal de seguridad privado	867	600	1,45
Carpinteros (excepto carpinteros de estructuras metálicas)	849	734	1,16
Barrenderos y asimilados	791	629	1,26

Fuente: Datos extraídos de la publicación Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad, 2008. Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal.

En el año 2007, teniendo en cuenta la totalidad de ocupaciones, la **rotación laboral media** de las y los trabajadores con discapacidad se estimaba, como antes se ha señalado, en 1,81 contratos por trabajador. Como se puede observar en la siguiente tabla (Tabla 9) en 2007 es significativo el hecho de que el 80% de las personas empleadas tuvieran entre uno y cinco contratos, y alrededor del 10% acumularan más de 10 contratos en el mismo año. Según el informe elaborado por este mismo Observatorio para el conjunto de la población<sup>32</sup>, la rotación entre las personas con discapacidad contratadas sería menor a la que se produce entre la población en general (cuyo indicador alcanza el valor de 2,29).

Tabla 9. Rotación en los contratos de los trabajadores con discapacidad. Año 2007

Contratos por persona	Contratos	Porcentaje acumulado
1	59.239	36,06
2	35.266	57,53
3	20.052	69,73
4	11.852	76,95
5	7.440	81,48
6	4.920	84,47
7	3.507	86,61
8	2.952	88,40

<sup>32</sup> Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (2008b): *Informe del Mercado de Trabajo 2008*, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Contratos por persona	Contratos	Porcentaje acumulado
9	2.205	89,74
10	1.930	90,92
11	1.507	91,84
12	1.464	92,73
13	1.313	93,53
14	966	94,11
15	795	94,60
Más de 15	8.873	100,00

Fuente: Datos extraídos de la publicación Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad, 2008.  
Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal.

En resumen, como se ha visto a través de los datos, en los últimos años parece haberse producido un notable avance en la **inserción laboral** de las personas con discapacidad en el mercado, siendo la vía mayoritaria de inserción la del empleo ordinario. En la medida en que la adecuación de las personas con discapacidad al paradigma de la flexiguridad pasa por su integración en igualdad de condiciones en el mercado normalizado, en las condiciones lo más similares posibles a las del resto de la población, parece interesante seguir avanzando especialmente en aquellas fórmulas como las de los enclaves laborales, que propician su inserción progresiva en el mercado ordinario. En este sentido, tal y como se señala en el informe de IOE (2003), algunos de los modelos de empleo protegido conllevan un “**efecto segregador**” inevitable en aquellos casos en que recluyen a las personas con discapacidad en “nichos” laborales específicos y limitan sus posibilidades de promoción laboral.

De otro lado, según la descripción realizada hasta el momento se percibe un cierto avance en cuanto a integración por la vía de la normalización en el empleo de las personas con discapacidad. En este sentido, **la flexibilidad en la contratación** en el empleo es muy similar entre la población en general y las personas con discapacidad, a la luz de los datos analizados, si bien aunque la situación está quizá aún lejos de los niveles de transición y movilidad en el mercado propugnados desde el paradigma de la flexiguridad; mientras los niveles de rotación son ligeramente menores entre la población con discapacidad que entre la población en general.

### 3.1.3. La situación de desempleo y su vinculación con las políticas de empleo

El primer aspecto que cabe aclarar en cuanto al desempleo de las personas con discapacidad es el propio concepto de paro. En las estadísticas oficiales este término hace referencia a las personas que no tienen empleo y que además lo buscan activamente; por tanto quedan excluidas de esta categoría laboral las personas que han abandonado la búsqueda a pesar de estar en edad activa. Esta indicación es muy relevante en el caso de las personas con discapacidad dado el alto nivel de personas desanimadas que renuncian a buscar empleo por las dificultades que encuentran en este camino.

Una vez aclarada dicha limitación conceptual, es necesario recordar la tasa de paro de las personas con discapacidad registrada en el 2002 por la EPA: 15,3%. A partir de esta fecha, la única información disponible agregada es la ofrecida por el Observatorio Ocupacional del Servicio de Empleo Estatal, referida a los demandantes de empleo en las oficinas del INEM. A fines de 2007 demandaban empleo 84.893 personas con discapacidad (2,76% del total de demandantes), porcentaje inferior al 9% de la población que señalaba representaban las personas con discapacidad sobre el total de la población, según la EDDS para 1999. En 2007 el 62,1% de los demandantes **discapacitados son parados (52.736 personas)**, proporción algo inferior a la del total de demandantes (69,14%)<sup>33</sup> (los demandantes restantes se incluyen en otras categorías que tienen que ver con la intención de mejorar el empleo, de complementarlo, de compaginarlo con alguna prestación, etc.<sup>34</sup>).

Entendiendo por **paro de larga duración** las personas que llevan más de dos años en situación de desempleo, en la siguiente (Tabla 10) se observa que las personas con discapacidad permanecen durante más tiempo en el desempleo que la población en general (el 38,5% de las personas con discapacidad se califican como personas paradas de larga duración, lo que las sitúa seis puntos porcentuales por encima de la población general parada en 2002). Por sexo, en ambas poblaciones de referencia, las mujeres se encuentran en posiciones de desventaja respecto a los hombres, siendo bastante más crítica la situación entre las mujeres desempleadas en la población en general que la de las mujeres con discapacidad.

<sup>33</sup> Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (2008): *Mercado de trabajo de las personas con discapacidad*, 2008.

<sup>34</sup> Según el contenido de la Orden Ministerial de 11 de Marzo de 1985 (B.O.E. de 14/03/1985) se establecen los criterios estadísticos para la mediación del Paro Registrado, del cuál se excluyen todas las demandas que se encuentran en un listado de situaciones posibles ([http://www.inem.es/inem/cifras/datos\\_estadisticos/empleo/conceptos/eedescon.html#paro\\_reg](http://www.inem.es/inem/cifras/datos_estadisticos/empleo/conceptos/eedescon.html#paro_reg))

Tabla 10. Distribución (%) de personas de 16 a 64 años con y sin discapacidad según el tiempo que llevan desempleadas y sexo. Año 2002

	Personas con discapacidad			Personas sin discapacidad		
	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres
Menos de 3 meses	17,9	11,7	6,3	20,1	9,9	10,3
De 3 a 5 meses	4,4	2,3	2,1	6,9	3,0	3,8
De 6 a 11 meses	19,4	9,3	10,2	19,5	8,6	10,9
De 1 a 2 años	19,8	10,8	9,1	20,1	7,8	12,3
Más de 2 años	38,5	18,7	19,8	33,4	11,7	21,8
Total	100,0	52,6	47,4	100,0	40,9	59,1

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del INE, módulo anexo a la EPA del 2º trimestre de 2002

Otro rasgo característico de las y los parados con discapacidad es que “el tiempo de búsqueda de empleo es muy parecido en ambos sexos, mientras que en la población en general las mujeres pasan más tiempo que los hombres hasta que encuentran trabajo”<sup>35</sup>. Pero, ¿cuáles son las principales vías de las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral?

La inserción en el sistema de empleo remunerado del colectivo de personas con discapacidad puede darse mediante **dos vías o canales: una interna y otra externa**.<sup>36</sup>

- Se entiende por **vía interna**, la utilización de las *bolsas de empleo específicas* para personas con discapacidad que se encuentran en las asociaciones o federaciones de estos colectivos (SIL -Servicio de Integración Laboral-, SILPES -Servicio de Integración Laboral para Personas con Sordera-, Bolsas de empleo como la de Fundosa Consulting, etc.) y que realizan una *intermediación laboral directa*. Estos Servicios son unidades especializadas en la asistencia, información, formación, difusión, conocimiento de prácticas de búsqueda activa de empleo, sensibilización sociolaboral (hacia la normalización laboral del colectivo de personas con discapacidad en entornos normalizados) hacia la sociedad en general y sobre todo hacia el tejido empresarial.

En concreto, **Fundosa Social Consulting** en el año 2006<sup>37</sup> (última información disponible) contaba en su base de registros con un total de 114.264 personas demandantes de empleo, de las cuáles fueron

<sup>35</sup> IOE, Colectivo (2003): *La Inserción laboral de las personas con discapacidades*. Colección de Estudios Sociales, nº14. Fundación LaCaixa.

<sup>36</sup> Laloma, Miguel (2007): *Empleo Protegido en España, Análisis de la Normativa legal y logros alcanzados*. Colección Telefónica Accesible, nº3.

atendidas 9.705 personas mediante el desarrollo de planes personalizados de empleo. Finalmente, fueron insertadas 3.462 personas, de los cuáles el 55% eran hombres, el 66% se encontraban comprendidos entre los 25 y los 45 años, y más del 60% eran personas con discapacidad física.

El Servicio de Integración Laboral, dependiente del IMSERSO, por su parte fija en 169 las contrataciones realizadas desde el mismo entre el año 1998 y 2006<sup>38</sup>.

- Por **vía o canal externo**, se entienden otros canales de búsqueda utilizados, por los que son contratadas las personas con discapacidad:
  - El “*boca a boca*”, canal directo que se utiliza cuando no se tiene nada y la persona está desorientada y desinformada, entonces este medio es un inicio.
  - La red de relaciones personales es otro canal o vía utilizado, de forma efectiva.
  - Los organismos públicos como el Servicio Público de Empleo Estatal, los Regionales, etc. El Servicio Público de Empleo Estatal tramitó en el año 2007 90.938 contratos a personas con discapacidad; esta cifra supone un aumento del 33,82% respecto a los datos de 2003, y un incremento anual del 7,6% (cifra ligeramente inferior a la obtenida en la contratación de la población total, 8,73%).
  - Las empresas privadas como las empresas de trabajo temporal (ETTs) o agencias de trabajo temporal, que tienen bolsas de empleo.
  - Otras federaciones y asociaciones de personas con discapacidad.
  - Por último, otra alternativa es la vía de los cursos de formación ofertados de forma externa, es decir, no solamente para los trabajadores de sus Centros de trabajo, sino los de acceso para toda la población. Es una estrategia para contratar al trabajador o trabajadora que más haya destacado durante ese periodo de formación para integrarle a la estructura de su Centro de trabajo<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Se incluye el Programa Operativo de la Fundación ONCE y del Fondo Social Europeo y el Programa de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

<sup>38</sup> <http://www.imersounifor.org/madrid/jornada/crmf%20madrid.pdf>

<sup>39</sup> CCOO, UGT, CEOE y CEPIME (2006): Informe de Negociación Colectiva e Inserción Laboral de personas con discapacidad, Aprobado el 26 de enero de 2006 por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC).



A continuación, recogidas en la Tabla 11, figuran las cifras de población activa con discapacidad según se beneficien o no de **medidas de fomento de empleo**<sup>40</sup>. Como se puede observar, sólo un 11,6% de la población activa con discapacidad aseguraba en el 2002 beneficiarse de medidas de fomento de empleo. Realizando el análisis en función de los tramos de edad, hay que destacar que según avanza la edad menor es el disfrute de las medidas de fomento de empleo disponibles, pasando de un 18,1% en la población más joven (16 a 24 años) a un 7,4% en la de mayor edad (de 45 a 64 años).

Tabla 11. Distribución (%) de personas de 16 a 64 años con discapacidad por grupo de edad según se beneficien o no de medidas de fomento de empleo

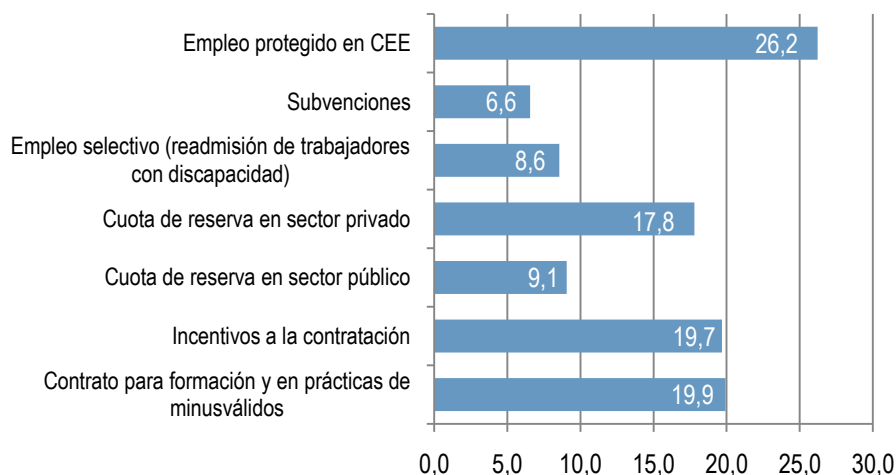
	Total	16 a 24 años	25 a 44 años	45-64 años
Se benefician	11,6	18,1	15,8	7,4
No se benefician	85,3	79,6	80,6	89,7
No saben	3,1	2,3	3,6	2,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: INE, agosto de 2003: "Las personas con discapacidad y su relación con el empleo" (basado en el módulo anexo a la EPA del 2º trimestre de 2002)

Como se puede observar en el siguiente gráfico, del pequeño número de personas que en 1999 se beneficiaron de alguna medida de fomento de empleo, una cuarta parte del total (25%) lo hicieron logrando un empleo protegido en los CEE, y casi un 20% gracias a los contratos de formación y en prácticas para personas con discapacidad (19,9%), y a los incentivos a la contratación (19,7%).

<sup>40</sup> Entre estas medidas de fomento del empleo se encuentran: Incentivos a la Contratación, Contratos temporales de fomento del empleo, Contratos en prácticas para trabajadores minusválidos, Contratos de formación para trabajadores minusválidos, reducción de las cuotas de la Seguridad Social, condiciones especiales de contratación, etc.

Gráfico 5. Distribución(%) de personas con alguna discapacidad y ocupadas según el tipo de medida de fomento de empleo del que se hayan beneficiado. Año 1999



FUENTE: Elaboración propia a partir de la EDDDES, INE (1999)

En la actualidad, las políticas laborales destinadas a favorecer el empleo de las personas con discapacidad, no han sido capaces de anular los efectos discriminadores del modelo económico, sino que más bien, parecen haber reforzado la necesidad de recurrir a prestaciones que cronifican la situación de inactividad a lo largo del tiempo y que limitan las posibilidades de las personas de emplearse.

Además de la alta inactividad de las personas con discapacidad y los motivos que señalan los protagonistas, el CERMI (Comité Español de Representantes de Minusválidos) destaca que los **problemas de inserción** responden a otros factores, que se resumen en los siguientes puntos:

- Nivel educativo y cualificación profesional deficiente o inadaptada a las demandas del sistema productivo.
- Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias que incide en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.
- Actitud negativa de una parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...).

- Dificultades para acceder a las fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio.
- Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo...) que puede en ocasiones ser un serio obstáculo para la integración laboral.<sup>41</sup>

### 3.1.4. La protección del sistema de la Seguridad Social

El sistema de la Seguridad Social pone a disposición de las personas con discapacidad una serie de medidas protectoras ante situaciones de desempleo o de especial vulnerabilidad derivadas de su condición de personas con discapacidad. Estas ayudas, que se encuentran en continua adaptación a las necesidades de las personas del mercado son reguladas por la administración laboral y de políticas sociales competentes.

Para analizar la situación de los sistemas de protección social vigentes para la población con discapacidad es necesario conocer la tipología de prestaciones sociales por tipo de discapacidad reconocida<sup>42</sup>.

En el cuadro que se presenta a continuación se recogen las diferentes situaciones de incapacidad<sup>43</sup> laboral referidas al ámbito nacional, las descripciones de las mismas, los requisitos, cuantías de las prestaciones, y la posible compatibilidad con el empleo de cara a una mejor comprensión de la casuística.

<sup>41</sup> Comité Español de Representantes de Minusválidos, (CERMI) (2001): Un Plan de Empleo de las personas con discapacidad en el siglo XXI. Aprobado por el Comité Ejecutivo 13 de noviembre de 2000. Madrid, CERMI.

<sup>42</sup> Para poder tener acceso a cualquiera de las ayudas o prestaciones que se recogen a continuación es necesario disponer del certificado de minusvalía.

<sup>43</sup> Se hace referencia al término según sigue apareciendo en la documentación oficial, aunque se espera sea sustituido por "modificación de la capacidad" tal y como se expresó en la Jornada "La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad: análisis del impacto en el ordenamiento jurídico español" organizada por Fundación ONCE el pasado 8 de Mayo de 2008 (en el marco del Convenio de Colaboración entre la Fundación ONCE, el Consejo General de la Abogacía Española (CGAE), y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)) acto en el que se propuso sustituir el término "incapacidad" por el término "modificación de la capacidad".

## SITUACIONES DE INCAPACIDAD LABORAL. ÁMBITO ESTATAL

Concepto	Descripción	Grados de discapacidad	Requisitos/Cuantía	Compatibilidad con el empleo
<b>PENSIONES CONTRIBUTIVAS</b>				
<p>Son prestaciones económicas y de duración indefinida, aunque no siempre, cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social (acreditación de un periodo mínimo de cotización en determinados casos, siempre que se cumplan los demás requisitos exigidos). Para su concesión, se tiene en cuenta el <b>menoscabo funcional</b> vinculado a la capacitación de la profesión que está desempeñando la persona (es diferente del grado de discapacidad reconocido). Todas estas prestaciones están supeditadas a revisión efectuada por el INSS y se realizan cada dos años, aunque este período puede ser inferior siempre que lo solicite la persona interesada o lo considere oportuno el INSS.</p>				
<b>INCAPACIDAD PERMANENTE</b>	Dependiendo del grado de incapacidad, se exigen unos requisitos generales y de cotización. Si la incapacidad deriva de accidente sea o no de trabajo o de enfermedad profesional no se exigen cotizaciones previas, pero sí que esté <b>en alta en la Seguridad Social</b> .	<b>PARCIAL.</b> Es aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.	La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado. La cuantía es igual a 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo del subsidio de incapacidad temporal del que se deriva la incapacidad permanente.	<b>SÍ.</b> Es compatible con el desarrollo de cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. También es compatible con el mantenimiento del trabajo que se viniera desarrollando.
		<b>TOTAL.</b> Es aquella que inhabilita al trabajador para desarrollar su profesión habitual pero puede desarrollar otra distinta.	La cuantía de la pensión se obtiene de aplicar el porcentaje a la base reguladora correspondiente (de forma general se aplica un 55%), siendo ésta diferente según que la contingencia causante de la incapacidad sea una enfermedad común, un accidente no laboral, o un accidente de trabajo o enfermedad profesional.  Dicho porcentaje puede incrementarse en un 20% más para los mayores de 55 años (incapacidad permanente total cualificada) cuando, por su falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual.	<b>SÍ.</b> Es compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia en la misma empresa o en otra distinta, si bien el pensionista debe comunicar a la Entidad gestora dicha circunstancia. Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en algún régimen de Seguridad Social, existe obligación de cursar la correspondiente alta y cotizar.  <b>NO.</b> Es incompatible con el desempeño del mismo puesto en la empresa.
		<b>ABSOLUTA.</b> La que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.	La cuantía es el 100% de la base reguladora. En determinados supuestos se podrá aplicar un incremento de hasta un 50% más.	<b>NO.</b> En principio, es incompatible con el desempeño de una actividad laboral. Esta situación es reversible, siempre que se capacite al trabajador para ello.
		<b>GRAN INVALIDEZ:</b> La situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.	La cuantía es el 100% de la base reguladora, con la opción de ser incrementado en un 50% destinado a remunerar a la persona que atienda a la persona con discapacidad.	<b>NO.</b> En principio, es incompatible con el desempeño de una actividad laboral. Esta situación es reversible, siempre que se capacite al trabajador para ello y en los casos en los que se considere oportuno, se podrá conservar el complemento de gran invalidez.

## SITUACIONES DE INCAPACIDAD LABORAL. ÁMBITO ESTATAL

Concepto	Descripción	Grados de discapacidad	Requisitos/Cuantía	Compatibilidad con el empleo
<b>PENSIONES CONTRIBUTIVAS</b>				
<b>LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES</b>	Es toda lesión, mutilación o deformidad causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, de carácter definitivo, que no constituya incapacidad permanente y que esté catalogada en el baremo establecido al efecto.	<p><b>Régimen General:</b> Los trabajadores integrados en este Régimen, en alta o situación asimilada a la de alta, que hayan sufrido una lesión, mutilación o deformación con motivo de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y hayan sido dados de alta médica por curación</p> <p><b>Regímenes Especiales:</b> <a href="http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Lesionespermanentes32857/RegimenesEspeciales/index.htm">http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Lesionespermanentes32857/RegimenesEspeciales/index.htm</a></p>	La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado que se concede por una sola vez, cuya cuantía está fijada por baremo y para las lesiones, mutilaciones y deformaciones que en el mismo se reconocen. La cuantía se aumentará, según la gravedad de la falta, de un 30% a un 50%.	<p><b>SI.</b> Es compatible con el trabajo en la misma empresa.</p> <p><b>No.</b> Es incompatible con las prestaciones económicas establecidas para la incapacidad permanente, salvo que las lesiones, mutilaciones o deformidades sean totalmente independientes de las tomadas en consideración para declarar la incapacidad permanente y su grado.</p>



## SITUACIONES DE INCAPACIDAD LABORAL. ÁMBITO ESTATAL

Concepto	Descripción	Grados de discapacidad	Requisitos/Cuantía	Compatibilidad con el empleo
----------	-------------	------------------------	--------------------	------------------------------

### PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

Son prestaciones económicas que se reconocen a aquellas personas que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aún cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo. Para su concesión, se tiene en cuenta el **grado de discapacidad**, además de otros **factores sociales**.

La gestión de estas prestaciones está atribuida a los órganos competentes de cada Comunidad Autónoma y a las Direcciones Provinciales del IMSERSO en las ciudades de Ceuta y Melilla.

<b>PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DE INVALIDEZ (PNC)</b>	Pensión imprescriptible, vitalicia y de cuantía fija que se establecerá en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. Existe un complemento del 50% para aquellos solicitantes que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 75% y necesidad del concurso de otra persona para realizar actos esenciales de la vida.		<b>Requisitos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Existe carencia cuando las rentas o ingresos de que se disponga, en cómputo anual para 2008, sean inferiores a 4.598,16 € anuales.</li> <li>&gt; Tener entre 18 y 65 años.</li> <li>&gt; Residir en territorio español y haberlo hecho durante un periodo de 5 años, de los cuáles 2 han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud.</li> <li>&gt; Grado de minusvalía mayor de 65%.</li> </ul>	De conformidad con la Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado, en el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo PNC de Invalidez, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrán ser superiores, en cómputo anual, al importe, también en cómputo anual, del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en el 50 por 100 del exceso sin que, en ningún caso, la suma de la pensión y de los ingresos pueda superar 1,5 veces el IPREM.
---	---	--	---	---

### OTRAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

<b>PENSIONES DEL SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ</b>  <b>SOVI</b>		<b>Vejez</b>  <b>Invalidez:</b> Consiste en una pensión imprescriptible, vitalicia y de cuantía fija.  <b>Viudedad</b>	<b>Requisitos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Tener cumplidos los 65 años de edad o 60 en el supuesto de vejez por causa de incapacidad. Esta incapacidad debe ser permanente y total para la profesión habitual y no derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</li> <li>&gt; No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social, o a sectores laborales pendientes de integración en el mismo, con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios.</li> <li>&gt; Haber estado afiliado al Régimen del Retiro Obrero o tener cubiertos 1.800 días de cotización al Régimen del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) antes de 1-1-67.</li> </ul>	El derecho a recibir la pensión es incompatible con la realización de cualquier trabajo o actividad pública o privada, por cuenta propia o ajena, que determine la inclusión del pensionista en un régimen de la Seguridad Social.
---	--	--	--	--

SITUACIONES DE INCAPACIDAD LABORAL. ÁMBITO ESTATAL				
Concepto	Descripción	Grados de discapacidad	Requisitos/Cuantía	Compatibilidad con el empleo
OTRAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS				
<b>ASIGNACIÓN ECONÓMICA POR HIJO MENOR DE 18 AÑOS CON GRADO DEL 33% O MÁS.</b>	Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.	A partir del 33% de discapacidad reconocida	<b>Cuantía por discapacidad:</b> <b>Discapacidad del 33%:</b> 1000,00 €/año en el 2008. <b>Discapacidad del 65%:</b> 3.941,28 €/año en el 2008. <b>Discapacidad del 75%:</b> 5.911,92 €/año en el 2008.	
OTRAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS RELACIONADAS CON LA LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos)				
<b>Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (SGIM)</b>	<p>Este subsidio fue suprimido por la Disposición Transitoria Undécima del Real Decreto Legislativo 1/1994.</p> <p>(A extinguir: hay personas que aún perciben esta prestación por efecto de la aplicación de la Ley, pero en la actualidad no se realizan más concesiones)</p>	Grado de discapacidad igual o superior al 65% y verse imposibilitado de obtener empleo adecuado por esta causa.	<b>Cuantía: 149,86 €/mes</b> <b>Requisitos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; No ser beneficiario o no tener derecho, por edad o por cualesquiera otras circunstancias a prestación o ayuda de análoga naturaleza y finalidad y, en su caso, de igual o superior cuantía otorgada por otro organismo público. En caso de menor importe se abonará la diferencia entre ésta y el subsidio.</li> <li>&gt; No superar el nivel de recursos económicos personales del 70 %, en cómputo anual del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM), vigente en cada momento. En el supuesto de que el beneficiario tenga personas a su cargo dicho importe se incrementará en un 10%, por cada miembro distinto del beneficiario hasta el tope máximo del 100% del citado salario.</li> </ul> <b>-Edad:</b> Tener dieciocho o más años.	No estar comprendido en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social por no desarrollar actividad laboral. En el supuesto de que teniendo reconocido el derecho, se comience a trabajar por cuenta propia o ajena, se suspenderá el pago del subsidio, recuperándose automáticamente cuando finalice dicha actividad.

# SITUACIONES DE INCAPACIDAD LABORAL. ÁMBITO ESTATAL

Concepto	Descripción	Grados de discapacidad	Requisitos/Cuantía	Compatibilidad con el empleo
OTRAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS RELACIONADAS CON LA LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos)				
<b>Subsidio por Ayuda de Tercera Persona (SATP)</b>	Este subsidio fue suprimido por la Disposición Transitoria Undécima del Real Decreto Legislativo 1/1994  (A extinguir)	Grado de discapacidad igual o superior al 75% y necesidad de asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida	<b>Cuantía: 55,45 €/mes</b> <b>Requisitos:</b> -No ser beneficiario o no tener derecho, por edad o por cualesquiera otras circunstancias a prestación o ayuda de análoga naturaleza y finalidad y, en su caso, de igual o superior cuantía otorgada por otro organismo público. -No superar el nivel de recursos económicos personales del 70% , en cómputo anual del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM), vigente en cada momento. En el supuesto de que el beneficiario tenga personas a su cargo, dicho importe se incrementará en un 10%, por cada miembro distinto del beneficiario hasta el tope máximo del 100% del citado salario. - <b>Edad:</b> Tener dieciocho o más años -No hallarse internado en centro.	No estar comprendido en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social por no desarrollar actividad laboral.
<b>Subsidio de Movilidad y Compensación por gastos de transporte (SMGT)</b>	Prestación económica de carácter periódico, destinada a atender los gastos originados por desplazamientos fuera del domicilio habitual de mayores de 3 años minusválidos, que por razón de su discapacidad, tengan graves dificultades para utilizar transportes colectivos.	Grado de discapacidad igual o superior al 33%.  Grave dificultad para utilizar transportes colectivos.  No encontrarse imposibilitado para desplazarse fuera de casa.  Si está interno en centro, salir al menos diez fines de semana al año.	<b>Cuantía: 49,54 €/mes</b> <b>Requisitos:</b> -No ser beneficiario o no tener derecho, por edad o por cualesquiera otras circunstancias a prestación o ayuda de análoga naturaleza y finalidad y, en su caso, de igual o superior cuantía otorgada por otro organismo público. -No superar el nivel de recursos económicos personales y/o familiares del 70 % , en cómputo anual del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) , vigente en cada momento. En el supuesto de que el beneficiario tenga personas a su cargo o dependa de una unidad familiar dicho importe se incrementará en un 10%, por cada miembro distinto del beneficiario hasta el tope máximo del 100% del citado salario. - <b>Edad:</b> Tener tres o más años.	No estar comprendido en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social por no desarrollar actividad laboral.



## SITUACIONES DE INCAPACIDAD LABORAL. ÁMBITO ESTATAL

Concepto	Descripción	Grados de discapacidad	Requisitos/Cuantía	Compatibilidad con el empleo
<b>OTRAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS RELACIONADAS CON LA LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos)</b>				
Asistencia Sanitaria y prestación farmacéutica (ASPF)		33% o más	<b>Requisitos:</b> -Personas que no sean beneficiarias o no tengan derecho a prestación de análoga naturaleza, -No tener derecho como titulares o beneficiarios de la asistencia sanitaria y farmacéutica del Régimen General o Regímenes Especiales de la Seguridad Social.	
Ayudas Asistenciales de Invalidez	Ayudas asistenciales ordinarias para emigrantes españoles incapacitados para el trabajo y residentes en Iberoamérica y Marruecos.	Incapacidad permanente	<b>Cuantía:</b> Según base de cálculo fijada por la Dirección General de Emigración para el país de residencia del beneficiario. <b>Requisitos:</b> - <b>Edad:</b> Entre 18 y 65 años -Ingresos insuficientes.	
Otras ayudas: Consultar fuentes				

Fuentes:

Web de la Seguridad Social. ([http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/index.htm))

Web de Discapnet (<http://www.discapnet.es/Discapnet/Castellano/Guias/Prestaciones/Prestacionessistema/No+Contributivas/NoContributivas002.htm>)

Web IMSERSO ([http://www.seg-social.es/imserso/prestaciones/dis\\_pnc00.html](http://www.seg-social.es/imserso/prestaciones/dis_pnc00.html))

Entrevista realizada a la Subdirectora General Adjunta de Gestión de Prestaciones y al Jefe de Servicio de Ordenación Administrativa (16 de junio de 2008).

Así, a la vista del cuadro anterior, entre las modalidades de prestaciones que pueden percibir las personas con discapacidad se distinguen las pensiones de tipo contributivas y las de tipo no contributivas.

### ● Pensiones contributivas

En la siguiente tabla se observan las pensiones de tipo contributivo de la Seguridad Social que se han venido otorgando a trabajadores y trabajadoras con distinto grado de discapacidad durante los diez últimos años, y el importe medio mensual percibido.

Tabla 12. Pensiones contributivas de incapacidad permanente e importe medio mensual, según grado. Año 2007 (En miles y media €)

AÑOS (media anual)	TOTAL		GRAN INVALIDEZ		INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA		INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL		INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL	
	Número (en miles)	Importe Medio (€)	Número (en miles)	Importe Medio(€)	Número (en miles)	Importe Medio(€)	Número (en miles)	Importe Medio(€)	Número (en miles)	Importe Medio(€)
1998	804,5	487,5	22,7	961,8	368,4	565,7	408,6	395,3	4,8	105,0
1999	798,0	508,7	23,1	998,8	360,2	592,6	410,4	411,7	4,3	107,2
2000	792,6	536,4	23,9	1.048,4	353,7	627,2	411,1	432,4	3,8	110,6
2001	788,6	571,2	24,7	1.110,8	349,3	670,2	411,2	458,3	3,3	115,4
2002	787,4	599,5	25,4	1.160,9	345,9	707,0	413,1	478,2	2,9	118,9
2003	796,7	634,7	26,4	1.229,4	346,7	752,2	421,0	503,7	2,5	123,7
2004	815,1	665,1	27,8	1.285,9	351,6	792,1	433,4	524,9	2,2	127,7
2005	832,8	700,0	28,8	1.353,4	357,9	834,0	444,2	552,2	1,9	131,5
2006	859,8	731,5	29,6	1.418,7	369,7	869,3	458,8	578,2	1,6	136,1
2007 (ENE-NOV)	887,5	760,3	30,7	1.477,3	377,6	908,5	477,8	598,8	1,4	139,5

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007.

\*Miles de pensiones y de euros/mes (primer día de cada mes) 1) A partir de diciembre de 1997, inclusive, las pensiones de INCAPACIDAD PERMANENTE de beneficiarios de 65 años y más, excepto S.O.V.I., figuran incluidas en JUBILACION.

El principal aspecto a destacar es que el número de pensiones otorgadas total ha ido en constante disminución hasta 2003, año a partir del cual de nuevo se ha producido un ligero incremento respecto al año inicial, que llega a ser del 10,3% en 2007 respecto a 1998. Por tipo de prestación, la pensión de incapacidad permanente total es la que más personas con discapacidad reciben, habiéndose incrementado en los nueve años considerados en un 16,9% las personas beneficiarias; a la que le siguen las perceptoras de la Incapacidad Permanente Absoluta que han experimentado un incremento del volumen de beneficiarios del 2,5%, y por último, las personas beneficiarias de una pensión de gran invalidez que han experimentado el

mayor incremento en este periodo (35,2%). Por su parte, el número de personas perceptoras de la Incapacidad Permanente Parcial se ha reducido un 70% respecto al año 1998. Lógicamente las pensiones más cuantiosas son las que perciben menos personas, las relativas a la gran invalidez; cuantías que van disminuyendo a medida que la discapacidad reconocida es menor.

En cualquier caso, las diferentes situaciones de incapacidad pueden revisarse por agravación, mejoría, error de diagnóstico o por la realización de trabajos, pudiendo dar lugar a la confirmación o modificación del grado o a la extinción de la incapacidad y por tanto de la pensión<sup>44</sup>. De forma general, la Seguridad Social revisa cada dos años cada una de las prestaciones concedidas, aunque este período puede ser inferior en determinados casos puntuales que ésta determine o siempre que la persona interesada lo solicite.

Según los datos de la EDDDES (1999) y el análisis realizado en el informe de IOE (2003), de los perceptores de pensión contributiva, el 9% disponía de un empleo remunerado (21.500 personas ocupadas) o lo estaba buscando activamente (7.500 estaban en paro). Según este estudio, la rehabilitación laboral es más frecuente en las situaciones de invalidez permanente total y parcial, pues en tales casos las personas afectadas pueden volver a trabajar, incluso en la misma empresa donde antes estaban, y seguir cobrando la pensión. A pesar de que se ha señalado en el cuadro resumen de prestaciones que las prestaciones contributivas de incapacidad absoluta y gran invalidez son incompatibles con el empleo, existen situaciones muy concretas en las que se permite dicha compatibilidad. Hay que tener en cuenta que la casuística de discapacidades es muy diversa y los casos de compatibilidad con el empleo se estudian individualmente, por lo que resulta difícil establecer patrones cerrados de actuación.

#### ● Pensiones no contributivas

Las pensiones no contributivas son prestaciones económicas que se otorgan a aquellas personas que además de encontrarse en una situación de necesidad, carecen de los recursos suficientes, aún cuando no hayan cotizado nunca o no hayan alcanzado el tiempo de cotización mínimo para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo. En la siguiente tabla se recoge el número de personas beneficiarias de pensiones no contributivas de invalidez desde el año 1997 al 2007. En el caso de las pensiones de invalidez el volumen de prestaciones está en la actualidad muy próximo al valor de 1997 (apenas 2.000 pensiones más, lo que supone un incremento del 5,5%).

---

<sup>44</sup> <http://www.discapnet.es/Discapnet/Castellano/Legislacion/Faqs/faq3.htm>

Tabla 13. Beneficiarios de pensiones no contributivas de la Seguridad Social por modalidad. Año 1997-2007 (Absoluto y porcentaje)

AÑOS (media anual)	Invalidez
1997	201.775
1998	220.561
1999	234.185
2000	242.416
2001	205.098
2002	207.540
2003	207.193
2004	207.025
2005	205.318
2006	204.844
2006 (Ene-Nov)	204.887
2007 (Ene-Nov)	203.592

Fuente: Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales; Boletín Mensual Diciembre 2007.

Tal y como señala el análisis realizado en 2003 por IOE a partir de los datos de la EDDDES (1999), quienes percibían pensiones no contributivas no podían trabajar mientras se beneficiaban de la ayuda, pero sí buscar empleo, lo que hacía el 4% de ellos (el 1% reconocía trabajar irregularmente y el 22,8% señalaba que tenía incapacidad para trabajar). De esta forma, este tipo de prestaciones podía tener **efectos perversos** desde el punto de vista laboral, sobre todo en los sectores sociales más precarizados, en la medida en que la persona perceptora de la prestación renunciaba en muchos casos a optar a un empleo, cuando ello implicaba dejar de percibir la pensión. Pese a la baja cuantía de ésta (de una media de 306 € en 2005), la ayuda gozaba y sigue gozando en la actualidad de una regularidad que no se produce en un mercado de trabajo precarizado; por ello es factible que los condicionamientos de la pensión desincentiven la búsqueda de empleo.

Para corregir esta situación, se aprobó la Ley 8/2005, de 6 de junio, que permite **compatibilizar las pensiones de invalidez no contributivas con el trabajo remunerado**. Esta Ley permite que quienes ya estén percibiendo pensiones de invalidez puedan compatibilizarlas con el empleo remunerado, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad. Se establece, sin embargo, el indicador público de renta de

efectos múltiples (IPREM)<sup>45</sup> como límite para percibir la pensión. Si se supera dicho límite, la pensión se verá reducida en el 50% del exceso, sin que en ningún caso la suma de la pensión y de los ingresos por el trabajo pueda superar 1,5 veces el IPREM. En cualquier caso, la cuantía de la pensión no puede ser inferior al 25% del importe de la pensión reconocida. Esta reducción de la pensión no se aplica para los supuestos de discapacidad igual o superior al 75% y que necesiten el concurso de tercera persona.

Hay que tener en cuenta que las prestaciones no contributivas no están destinadas a que el perceptor acceda a los estándares de vida normalizados de la población, sino a asegurarle unos ingresos mínimos de supervivencia. La cuantía individual para cada pensionista se establece en función de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia, no pudiendo ser la cuantía inferior a la mínima del 25% de la establecida. Los pensionistas de prestaciones no contributivas de invalidez cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 75% y acrediten la necesidad de ayuda de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida, percibirán además un complemento del 50%. Para el año 2008, la cuantía de prestaciones no contributivas de invalidez es la siguiente:

Tabla 14. Cuantía de las prestaciones no contributivas de invalidez. Año 2008

Cuantía	ANUAL (€)	MENSUAL (€)
Íntegra	4.598,16	328,44
Mínima	1.149,54	82,11
Íntegra más 50%	6.897,24	492,66

Fuente: IMSERSO.

## ● Otras ayudas

Además de las pensiones contributivas y no contributivas, existen otro tipo de ayudas establecidas por la LISMI, que a pesar de ser en la actualidad prestaciones individuales derogadas para nuevas solicitudes, aquellas que ya fueron concedidas continúan teniendo vigencia. En la Tabla 15 se presenta el número de beneficiarios de prestaciones sociales y económicas en función del tipo de subsidio y la distribución porcentual en función del tipo de discapacidad, desde 1997 hasta 2007. Como se aprecia en la tabla, el número de personas beneficiarias de cada una de las modalidades (Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos, Por Ayuda a Tercera Persona, de Movilidad y compensación por gastos de transporte y la Asistencia Sanitaria y prestación farmacéutica) desciende progresivamente.

<sup>45</sup> Este indicador en 2008 alcanza la cantidad de 516,90€ mensuales.

El análisis desagregado por tipo de discapacidad refleja la misma tendencia anterior: reducción paulatina del número de personas beneficiarias de estas prestaciones, y una gran diferencia de volumen según el tipo de discapacidad analizada, siendo las personas con discapacidad física las que en mayor medida se benefician de las prestaciones de la LISMI, seguidas a gran distancia de las personas con discapacidad psíquica (a excepción de las ayudas para la movilidad y el transporte).

Tabla 15. Beneficiarios de prestaciones sociales y económicas de la LISMI, según clase de prestación y tipo de discapacidad\*. Desde 1997 hasta 2007

AÑOS (Media Anual)	SUBSIDIO DE GARANTIA DE INGRESOS MÍNIMOS				SUBSIDIO POR AYUDA DE TERCERA PERSONA				SUBSIDIO DE MOVILIDAD Y COMPENSACIÓN POR GASTOS DE TRANSPORTE				ASISTENCIA SANITARIA Y PRESTACIÓN FARMACEÚTICA			
	Total	1(%)	2(%)	3(%)	Total	1(%)	2(%)	3(%)	Total	1(%)	2(%)	3(%)	Total	1(%)	2(%)	3(%)
1997	123.600	66,9	23,2	9,9	27.280	60,5	29,8	9,7	13.117	74,5	16,6	8,9	33.322	65,5	25,5	9,0
1998	108.692	67,8	22,1	10,1	22.301	61,0	29,3	9,8	11.267	74,9	16,3	8,8	31.133	66,2	24,9	8,8
1999	95.199	68,6	21,2	10,2	18.165	61,4	28,8	9,8	9.643	75,2	16,2	8,6	28.924	66,2	25,1	8,7
2000	83.471	69,2	20,4	10,3	14.899	61,6	28,6	9,8	8.258	75,1	16,3	8,7	26.423	66,1	25,3	8,6
2001	73.421	70,0	19,5	10,5	12.249	62,2	28,0	9,7	7.186	75,3	16,4	8,3	23.818	66,2	25,3	8,6
2002	64.606	70,5	18,9	10,6	10.104	62,5	27,8	9,8	6.292	75,6	16,2	8,2	22.221	66,2	25,1	8,7
2003	56.868	70,8	18,4	10,8	8.385	62,7	27,5	9,7	5.521	75,9	16,2	7,8	20.621	66,0	25,3	8,6
2004	49.878	71,0	18,1	10,9	7.018	62,8	27,6	9,6	4.874	76,4	16,3	7,3	19.292	66,2	25,2	8,6
2005	43.537	71,2	17,9	10,9	5.881	62,7	27,9	9,5	4.278	76,6	16,4	7,1	18.087	66,3	25,1	8,6
2006	38.246	71,3	17,7	11,0	4.898	63,2	27,6	9,2	3.762	76,7	16,1	7,1	15.186	65,6	25,8	8,7
2007 (ENE-NOV)	38.461	71,3	17,8	11,0	4.934	63,2	27,7	9,2	3.784	77,3	15,8	6,9	15.220	65,5	25,8	8,7

Fuente: Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales; Boletín Mensual Diciembre 2007.

\*1. Discapacidad física; 2. Discapacidad psíquica; 3. Discapacidad sensorial.

El amplio abanico de prestaciones disponibles aporta a las personas en edad activa con discapacidad una mejora indudable de sus condiciones de vida, aunque por otra parte pueden contribuir a reforzar su estado de dependencia con el peligro de derivar en una situación crónica de dependencia económica de las ayudas públicas. Más de la mitad de las personas entrevistadas (en torno a 573.000) en 1999 en la EDES reconocían recibir algún tipo de pensión, limitándose de esta forma las opciones de inserción activa en el mercado de trabajo.

El hecho de que muchos pensionistas no trabajen ni busquen empleo puede relacionarse con la gran competitividad que exige el mercado de trabajo actual, que para las personas con discapacidad, que en

términos generales presentan menores niveles de cualificación, puede suponer una barrera difícil de franquear<sup>46</sup>. En este sentido, las ayudas económicas de este tipo, cuyo objetivo inicial era proporcionar un mínimo de recursos para facilitar la inserción socio-económica, podría parecer tener en algunas ocasiones el efecto de cronificar a las personas en situaciones de dependencia.

### 3.1.5. La formación de las personas con discapacidad

Este componente del concepto de flexiguridad hace referencia a la necesidad de garantizar la adaptabilidad y la empleabilidad continua del trabajador. El cumplimiento de este objetivo implica la mejora continua de la formación de los trabajadores como condición imprescindible para garantizar el reciclaje y la capacidad de adaptación del trabajador a un mercado de trabajo móvil. Este es un factor que cobra cada vez más importancia tanto para la competitividad de las empresas como para la empleabilidad de las y los trabajadores a largo plazo.

El riesgo de exclusión del mercado de trabajo que tiene el colectivo de personas con discapacidad es, como se viene diciendo, más elevado que en la población general. La mejora de la formación de partida de las personas con discapacidad es un aspecto de gran importancia para garantizar sus posibilidades de adaptación a un mercado de trabajo en constante cambio, y por ello la mejora de la formación es uno de los componentes fundamentales del paradigma de la flexiguridad.

En este sentido, numerosos estudios han señalado, en primer lugar, la importancia de potenciar educación en colectivos en riesgo de exclusión, y en segundo lugar, el limitado nivel de formación de las personas con discapacidad en comparación con la población en general. Se presenta a continuación el análisis de la información disponible según tipo de formación de las personas con discapacidad.

En cuanto a la **formación reglada**, como se puede observar en la siguiente tabla (Tabla 16), las personas en edad activa con discapacidad tienen un nivel formativo en todos los grupos de edad muy inferior a la media de la población total. Resulta especialmente significativo que el 7,5 % de la población en edad activa con discapacidad sea analfabeta, mientras que en el caso de la población total el analfabetismo se encuentra prácticamente erradicado (0,6%). En buena medida esta cifra es consecuencia de la estructura

<sup>46</sup> IOE, Colectivo (2003): *La Inserción laboral de las personas con discapacidades*. Colección de Estudios Sociales, nº14. Fundación LaCaixa.

por edades de ambas poblaciones, dado que el origen de la discapacidad se produce en muchas ocasiones en las edades más maduras, aquéllas que no han gozado de las mismas oportunidades de continuar estudiando.

Tabla 16. Personas con discapacidad y población total de 16 a 64 años según nivel de estudios y grupos de edad

	Personas con discapacidad				Personas sin discapacidad			
	Total	16 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años	Total	16 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años
Analfabetos	7,5	0,4	2,5	4,5	0,6	0,0	0,1	0,5
Educación primaria	51,2	1,4	8,8	41,0	25,2	2,0	6,9	16,3
Educación secundaria primera etapa	22,1	2,6	11,0	8,5	29,3	7,9	15,9	5,6
Educación secundaria segunda etapa	10,4	1,4	4,7	4,4	21,2	6,7	10,9	3,6
Educación superior	8,7	0,4	4,6	3,8	23,7	2,8	16,1	4,9
Total	100,0	6,2	31,7	62,2	100,0	19,4	49,9	30,8

Fuente: Encuesta de Población Activa, módulo del segundo trimestre 2002.

Prestando atención a los porcentajes totales de personas por nivel educativo se puede extraer que las personas con discapacidad se agrupan en torno al nivel de educación primaria (51,2%). Por otra parte, tan sólo el 8,7% de las personas con discapacidad han logrado completar algún ciclo universitario frente al 23,7% de la población total que sí lo ha completado.

Según los datos del Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal del 2008, la distribución de los contratos y de las demandas de empleo de las personas con discapacidad es muy similar en cuanto al nivel formativo. Atendiendo a esta fuente, “más de dos tercios de los contratos han sido realizados por personas con discapacidad que poseen estudios nivel de ESO con o sin titulación (36,9% y 28,6% respectivamente). Por detrás de ellos, encontramos a las personas que poseen Grado medio de FP (8,8%), Bachillerato y equivalentes (7,3%) y Grado Superior de FP (6,2%)”<sup>47</sup>.

Es necesario hacer referencia en este punto al escaso volumen de personas con discapacidad en edad laboral en situación de inactividad por encontrarse cursando estudios o recibiendo formación (

<sup>47</sup> Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (2008): *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



Tabla 3). En el año 2002 un 2,6% de las personas con discapacidad se encontraban en esta situación, frente al 34,2% de la población general. En este punto se encuentra por tanto una de las principales debilidades en la posición de las personas con discapacidad respecto a este componente de la flexiguridad.

Además de la formación reglada, existen otras opciones formativas más orientadas al empleo y que es necesario considerar. La formación para el empleo en España se estructura tal y como se refleja a continuación en tres grandes subsistemas. Entre las diversas posibilidades está la **Formación Profesional Ocupacional** que es la más relevante por estar ligada estrechamente al empleo y por haber sido competencia del INEM hasta 1999, pero repasemos todas ellas:

FORMACIÓN NO REGLADA
<b>Formación Ocupacional.</b> Integrada en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional se compone de cursos impartidos por el Servicio Público de Empleo Estatal, directamente o a través de sus Centros Colaboradores de aquellas CCAA con las competencias transferidas en esta materia. Los cursos tienen un carácter eminentemente práctico, y tienen como finalidad la formación de los trabajadores para su adaptación a una profesión o actividad laboral determinada, en los cuales las personas con discapacidad tienen acceso preferente.
<b>Formación Continua</b> para trabajadores ocupados, a partir de los acuerdos firmados entre el gobierno, los empresarios y los sindicatos, y a la que pueden acogerse las personas con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo o en las empresas ordinarias.

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia, 2008.

#### ● **Formación Ocupacional**

Según la EDDES, las personas con algún tipo de discapacidad que han asistido a cursos de Formación Ocupacional durante los 5 meses previos a la realización de la encuesta, alcanzaban las 64.578 personas, de las cuáles una amplia mayoría tanto de hombres (79,6%) como de mujeres (78,1%) afirmaron no encontrar utilidad de cara a la inserción laboral en los cursos recibidos.

Tabla 17. Personas con alguna discapacidad que en los últimos cinco años han realizado algún curso FPO por utilidad del curso y sexo. Año 1999 (Absoluto y porcentaje)

	Valores absolutos	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
<b>Sí</b>	9.647	14,9	4.683 (13,2%)	4.964 (17,1%)
<b>No</b>	50.972	78,9	28.265 (79,6%)	22.707 (78,1%)
<b>No consta</b>	3.959	6,1	2.539 (7,1%)	1.420 (4,8%)
<b>Total</b>	64.578	100,0	35.487 (100,0%)	29.091 (100,0%)

Fuente: Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999.

En cualquier caso, las personas con discapacidad que recibieron Formación Ocupacional suponían tan sólo el 1% del total de personas con discapacidad en edad laboral, proporción que se reparte de forma diversa por grupos de edad: 5% con menos de 30 años, 0,7% entre los 30 y los 49 y 0,14% a partir de los 50 años. Por sexo, el número de hombres dobla al de mujeres en cursos de FPO, mientras que las proporciones se equilibran en otros cursos no reglados<sup>48</sup>.

Tabla 18. Algunas especialidades de Formación Ocupacional de mayor inserción cursadas por personas con discapacidad. Año 2007

Especialidades Formativas	Personas formadas	Alumnos/as contratados/as	% Inserción
<b>Celador sanitario</b>	207	140	67,6%
<b>Monitor Socio-cultural</b>	108	68	62,9%
<b>Auxiliar de enfermería en geriatría</b>	158	99	62,6%
<b>Formador Ocupacional</b>	102	63	61,7%
<b>Administrativo contable</b>	198	114	57,6%
<b>Administrativo de personal</b>	125	68	54,4%
<b>Técnico de sistemas microinformáticos</b>	138	74	53,6%
<b>Empleado oficina</b>	409	219	53,2%
<b>Inglés: gestión comercial</b>	137	71	51,8%

Fuente: Observatorio Ocupacional Público de Empleo Estatal.

Según el Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal, en el año 2007 el 90% de las 11.210 personas con discapacidad que comenzaron los estudios de Formación Ocupacional lo hicieron con

<sup>48</sup> Colectivo IOE (Pereda, C.; De la Prada, M. A; Actis, W.): La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidades, nº14 Colección de Estudios Sociales, Fundación La Caixa, 2003.

una evaluación positiva<sup>49</sup>, lo que implica una mejora en la percepción de la validez de este tipo de aprendizaje, respecto a los datos de la EDDDES. Finalmente, se insertaron laboralmente el 50,98% del alumnado, gracias a la formación en diversas materias, lo que indica un porcentaje de inserción bastante inferior al de la población general, que para el mismo periodo se situaba en el 71,5%. En la tabla precedente también se presentan los datos relativos a los porcentajes de inserción de alumnos con discapacidad que han cursado alguno de los cursos de mayor asistencia.

### • Formación Continua

La Formación Continua incluye un conjunto de acciones formativas que se desarrollan por las empresas, los trabajadores o sus respectivas entidades empleadoras a través de los dictámenes explícitos en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua aprobado en febrero de 2006<sup>50</sup> (último acuerdo vigente). Entre sus objetivos a cumplir destaca “el mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados con el fin de potenciar su integración y reinserción en el mercado de trabajo, especialmente de los que tienen graves dificultades de inserción laboral, tales como los desempleados de larga duración, mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad”.

Según la información recogida en la Tabla 19, los alumnos con discapacidad asistentes a formación continua durante la Convocatoria de 2001 (último dato disponible<sup>51</sup>), presentaban las siguientes características:

- Por sexo, las mujeres tienen una menor presencia que los hombres en las acciones formativas (los hombres representan el 66% y las mujeres el 33%).
- Por grupo de edad, el tramo de 16 a 25 años es el que presenta un porcentaje relativamente menor, dada la prolongación de la enseñanza reglada. Sin embargo, en el siguiente tramo de edad, de 26 a 35 años, se produce la mayor concentración de alumnos/as asistentes. A partir de ahí, la participación va decreciendo, lo que puede deberse al menor número de trabajadores con discapacidad a partir de los 55 años.
- Por categoría profesional, la mayor concentración de alumnos se produce en los cursos para insertarse en ocupaciones no cualificadas (92,5%).

---

<sup>49</sup> Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo: Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad, 2006.

<sup>50</sup> <http://www.boe.es/boe/dias/2006/03/27/pdfs/A11773-11775.pdf>

<sup>51</sup> No se ha podido disponer de datos más actualizados sobre la participación de las personas con discapacidad en acciones de formación continua, dado que la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo no explota esa información

Tabla 19. Personas con discapacidad que han participado en cursos de Formación Continua. Convocatoria 2001.

CARACTERÍSTICAS		RECUESTO	%
Sexo del participante	Hombres	16.741	66,1
	Mujer	8.574	33,9
	Total	25.315	100,0
Grupos de edad	16 a 25 años	1.020	4,0
	16 a 35 años	5.064	20,0
	36 a 45 años	8.398	33,2
	46 a 55 años	6.325	25,0
	Más de 55 años	4.508	17,8
	Total	25.315	100,0
Categoría	Directivos	74	3,0
	Mandos Intermedios	519	2,1
	Técnicos	444	1,8
	Trabajadores cualificados	863	3,4
	Trabajadores no cualificados	23.415	92,5
	Total	25.315	100,0

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el empleo, 2001.

En general, se percibe una baja participación de las personas con discapacidad en el sistema de formación para el empleo tanto en la formación reglada como en la formación para el empleo (ocupacional y continua), aunque en cualquier caso, la tendencia es al alza. Por ello cabe señalar que en este componente de la flexiguridad se encuentra uno de los ámbitos de intervención prioritaria desde las políticas de intervención.

## 3.2 UNA TIPOLOGÍA DE SITUACIONES EN EL MERCADO LABORAL

Tal y como se ha señalado, la flexiguridad desplaza el foco de atención a las **trayectorias individuales** de las personas, desde una **perspectiva del ciclo de vida**. La idea fundamental que subyace a esta nueva perspectiva es prestar atención a las transiciones de la vida profesional y personal durante el ciclo de vida y el papel que juegan en ellas los sistemas de protección.

De modo que el objetivo final de este apartado es, una vez definida la clara **segmentación** de la situación de las personas con discapacidad respecto al mercado laboral, identificar los diferentes perfiles o trayectorias que ilustran este fenómeno. La identificación de estas trayectorias tipo, de los problemas a los que se

enfrentan las personas en su relación con el mercado de trabajo desde los principales componentes de la flexiguridad ha de contribuir a reorientar las políticas de actuación en torno al mercado de trabajo y los sistemas de protección social que afectan a las personas con discapacidad.

Para desarrollar este análisis, se realiza, en primer lugar, una exploración y explotación de la información procedente de la Muestra Continua de Vidas Laborales, que servirá para obtener una radiografía comparativa de la situación de las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad en el mercado laboral; y, en segundo lugar, se identifican los diversos perfiles o itinerarios-tipo, que serán alimentados a través de las entrevistas a personas con discapacidad ilustrativas de cada uno de ellos.

### 3.2.1. Comparación de la situación frente al empleo y la protección social de las personas con discapacidad y la población en general a través de la MCVL

Tal y como se ha comentado en el apartado metodológico, en este epígrafe se va a llevar a cabo un análisis comparado de la situación respecto al mercado de trabajo de las personas con discapacidad a través de la explotación de la MCVL.

#### ● LA RELACIÓN CON EL MERCADO DE TRABAJO: LAS AFILIACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

En el análisis que sigue se van a presentar una serie de tablas y gráficos en los que se describe la situación comparada de las personas con discapacidad (muestra total) y personas sin discapacidad (submuestra calculada según los procedimientos explicados en el apartado metodológico), que han tenido **algún tipo de relación laboral con la Seguridad Social en el año 2006**. En primer lugar, se va a llevar a cabo una descripción general de las personas que componen las muestras y, posteriormente, se va a proceder a describir detalladamente los dos grupos principales que aparecen en ella: personas que trabajan y personas que están cobrando algún tipo de prestación o subsidio por desempleo.

Para caracterizar a las personas en función de la relación que hayan tenido con la Seguridad Social en el año 2006 hay que contextualizar el segmento de población del que se va a aportar información. La MCVL no ofrece datos de número de activos, ocupados y parados, como hace el INE. La MCVL ofrece datos de las personas que trabajan, es decir, de las personas ocupadas dadas de alta en la Seguridad Social, y de aquellas personas que, estando en situación de desempleo, perciben prestaciones y subsidios por esa causa.

Como se ha señalado en epígrafes anteriores, según los datos proporcionados por el módulo de la EPA 2002 sobre personas con discapacidad, sólo el 33% de las personas con discapacidad es activa, de las que el 15,3% estaban paradas y el 84,7% ocupadas, mientras que entre la población total, el 70% de personas se consideraban activas, de las cuales un 11% estaban paradas y un 89% ocupadas. Es decir, ha de partirse de la premisa de que la **participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad es sustancialmente inferior a la del resto de la población**. Las personas de la muestra son representativas, por una parte, de ese 84,7% de personas ocupadas con discapacidad y, por otra, de la parte de personas con discapacidad que perciben subsidios o prestaciones por desempleo de ese 11% de desempleadas. Por otro lado, y con el fin de realizar un análisis comparativo entre personas con y sin discapacidad, la muestra con la que se ha trabajado también representa a parte de ese 70% de población activa: colectivo sin discapacidad que está ocupado o que percibe prestación o subsidio por desempleo.

#### a) Caracterización

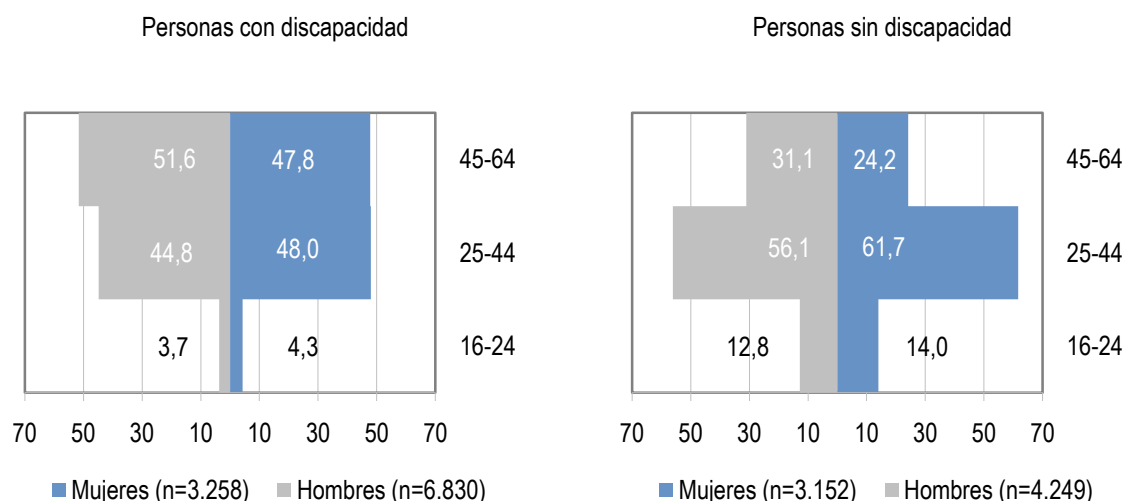
- **Descripción demográfica**

Esta caracterización comienza describiendo cómo se distribuye esta muestra en función del sexo y el grupo de edad (ver Gráfico 6). Esta distribución difiere significativamente entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad. La población con discapacidad se distribuye en los grupos de edad de 25 a 44 años y de 45 a 64 años por igual, tanto en el grupo de hombres como en el de mujeres: entre las mujeres, el 48% se encuentra en la primera franja de edad y el 47,8% en la segunda; entre los hombres, un 44,8% y un 51,6% respectivamente. En el grupo de 16 a 24 años esta proporción es muy pequeña: entre las mujeres, sólo el 4,3% se encuentra en esta franja de edad y entre los hombres un 3,7%. Las personas con discapacidad se concentran, por lo tanto, a partir de los 25 años, lo que se explica por el hecho de que la discapacidad se relaciona de forma directa con la edad.

Observando la distribución de las personas sin discapacidad, estas cifras varían significativamente para este grupo de edad: el 14,0% de las mujeres y el 12,8% de los hombres se encuentra entre los 16 y 24 años, una diferencia de entre 3 y 4 veces mayor en relación con las personas con discapacidad. Además, entre las personas sin discapacidad, hay un notable abultamiento en la franja de edad de 25 a 44: la mayoría de mujeres (61,7%) y hombres (56,1%) se concentran en ella. Por sexos, la mayor diferencia se observa en el grupo de 45 a 64 años. Entre las mujeres el 24,2% se encuentra en esa edad y entre los hombres el 31,1%, lo que representa una diferencia de casi siete puntos. Esta diferencia en la distribución de personas con y sin discapacidad podría explicarse por la mayor prevalencia de la discapacidad entre los hombres que entre

las mujeres en los tramos de edad activa, atribuible a las mayores tasas de siniestralidad laboral, debido fundamentalmente a la mayor tasa de empleo de los hombres y de su ocupación en sectores más peligrosos, y de accidentes de tráfico.

Gráfico 6. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad de la muestra por sexo y grupo de edad. Año 2006



FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

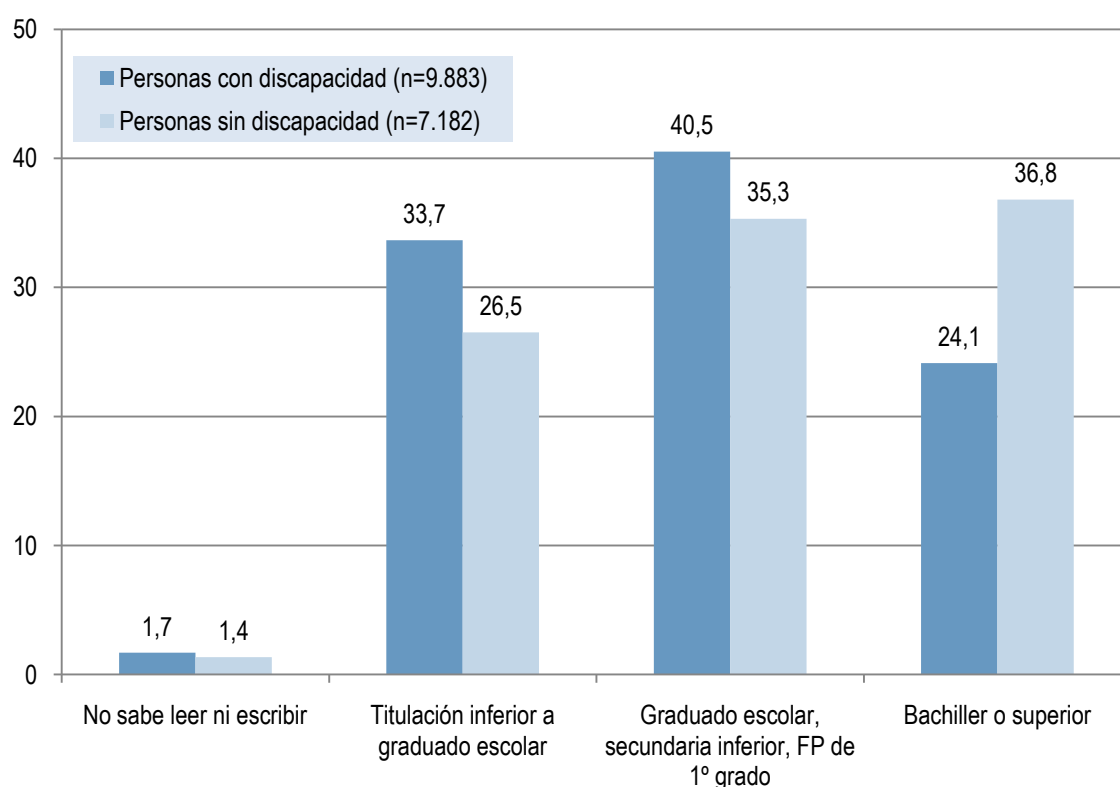
#### • Nivel de estudios

En cuanto al nivel de estudios, conviene señalar que estos datos han de manejarse con cautela ya que provienen del Padrón Municipal Continuo (INE). Al depender la actualización del nivel de estudios de la iniciativa de la persona interesada, la fiabilidad de los datos sólo permite apuntar tendencias generales. El Gráfico 7 muestra, como tendencia general, una relación indirecta entre discapacidad y nivel de estudios: **las personas con discapacidad tienen un nivel educativo menor que las personas sin discapacidad**. Entre las personas con discapacidad, la mayor parte de ellas tiene el graduado escolar, secundaria inferior o FP de 1º grado (40,5%). El siguiente grupo mayoritario tiene una titulación inferior a graduado escolar (33,7%).

Entre las personas sin discapacidad, la distribución se produce en relación directa con el nivel educativo: a mayor nivel de estudios, mayor peso entre las personas sin discapacidad, llegando al 36,8% en el nivel de estudios de Bachiller o superior. Es precisamente en este nivel educativo donde se encuentra la mayor diferencia (12,7 puntos) con respecto a la distribución de las personas con discapacidad, de las cuales sólo el 24,1% ha alcanzado este nivel.

Estos datos, ponen de manifiesto la dificultad que implica para las personas con discapacidad acceder a la educación en nuestro país, a pesar de los esfuerzos de las diferentes administraciones por facilitar e impulsar su incorporación. Los principales obstáculos se derivan de las **dificultades de accesibilidad** a la formación (falta de adecuación de los locales formativos a los problemas de movilidad de las personas con discapacidad, la no adecuación de los materiales de formación para personas con determinadas discapacidades sensoriales o intelectuales, etc.).

Gráfico 7. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad por nivel de estudios y grupo de edad. Año 2006



FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

#### • Situación laboral

Entre las personas de la muestra, la mayoría de ellas está trabajando y muy pocas reciben una prestación o subsidio de desempleo (ver siguiente gráfico). Entre las mujeres y los hombres con discapacidad, la distribución es muy similar: el 95,8% de las mujeres y el 94,4% de los hombres está trabajando y el 4,2% de las mujeres y el 5,6% de los hombres perciben algún tipo de ayuda por desempleo. Si se relacionan estos datos con los datos de desempleo facilitados por el módulo EPA 2002 de personas con discapacidad (11%), sin poder establecer una relación directa entre ambos datos, al proceder de diferentes fuentes y en

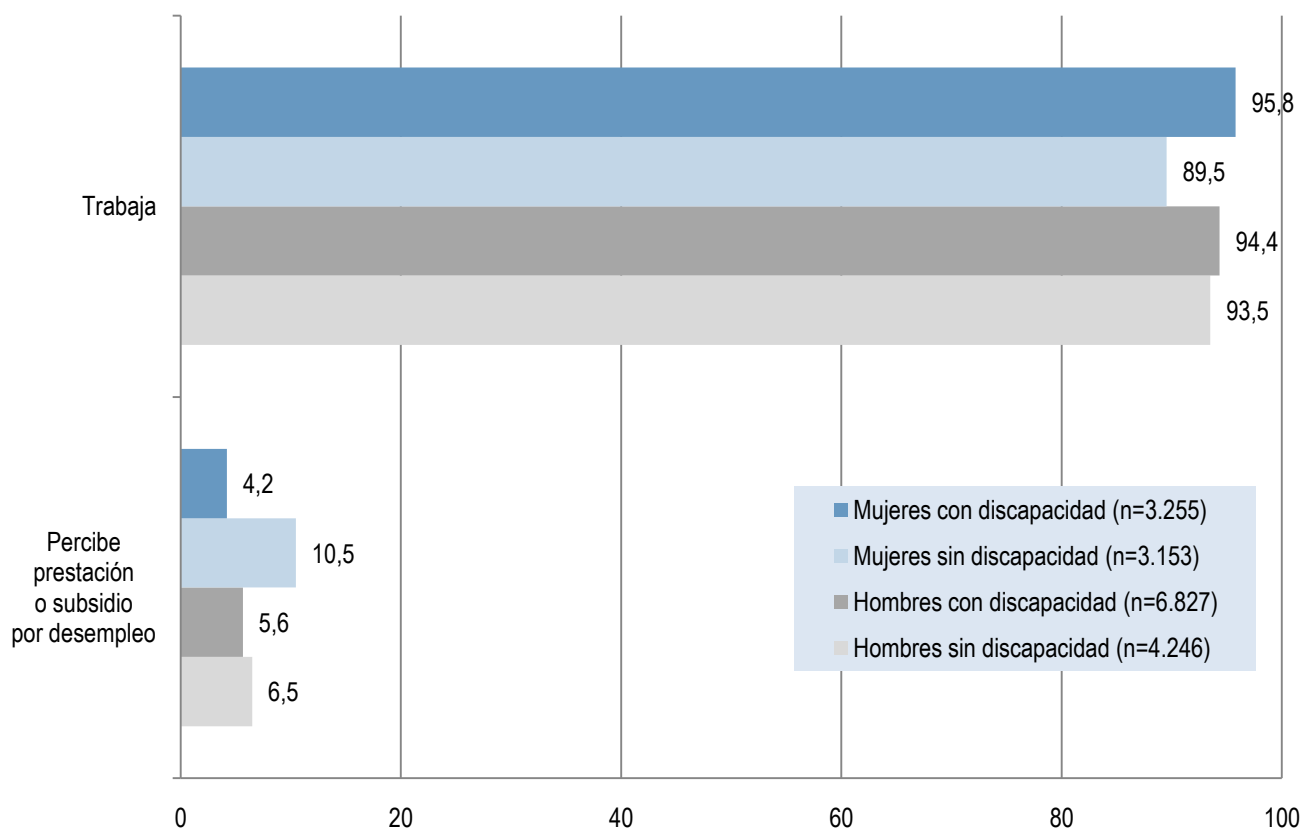


diferentes momentos, se aprecia que muchas de estas personas no estarían cubiertas económicamente en su situación de desempleo: la cobertura de las prestaciones y los subsidios de desempleo llegaría a la mitad de estas personas.

Entre las personas sin discapacidad, la diferencia es algo más acusada por sexos: el 89,5% de las mujeres trabaja, frente a un 93,5% de los hombres, una diferencia de 4 puntos en lugar del 1,4 puntos que separa a mujeres y hombres con discapacidad que trabajan. Además, entre las mujeres, las que perciben prestación o subsidio de desempleo (10,5%), casi duplican la proporción de hombres (6,5%) que se encuentran en la misma situación.

La tendencia general que se viene confirmando apunta a que entre las personas con discapacidad que están ocupadas (sin olvidar que sólo el 33% son activas frente al 70% de la población total), parecería producirse una mayor estabilidad en el empleo y una menor diferenciación por sexos. Como hipótesis explicativa, esta realidad podría responder a la mayor homogeneidad de dicho colectivo, es decir, por el hecho de pertenecer al colectivo de personas con discapacidad, las características de estas personas, en términos laborales, son similares.

Gráfico 8. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad en función de si trabajan o perciben algún tipo de prestación o subsidio de desempleo. Año 2006



FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

## b) Descripción del colectivo de personas ocupadas

Las siguientes tablas y gráficos se centran sólo en las personas que trabajan, que tienen por tanto una relación con la Seguridad Social, y pretenden describir de forma pormenorizada la realidad de este segmento de población, tanto entre las personas con discapacidad como entre las personas sin discapacidad.

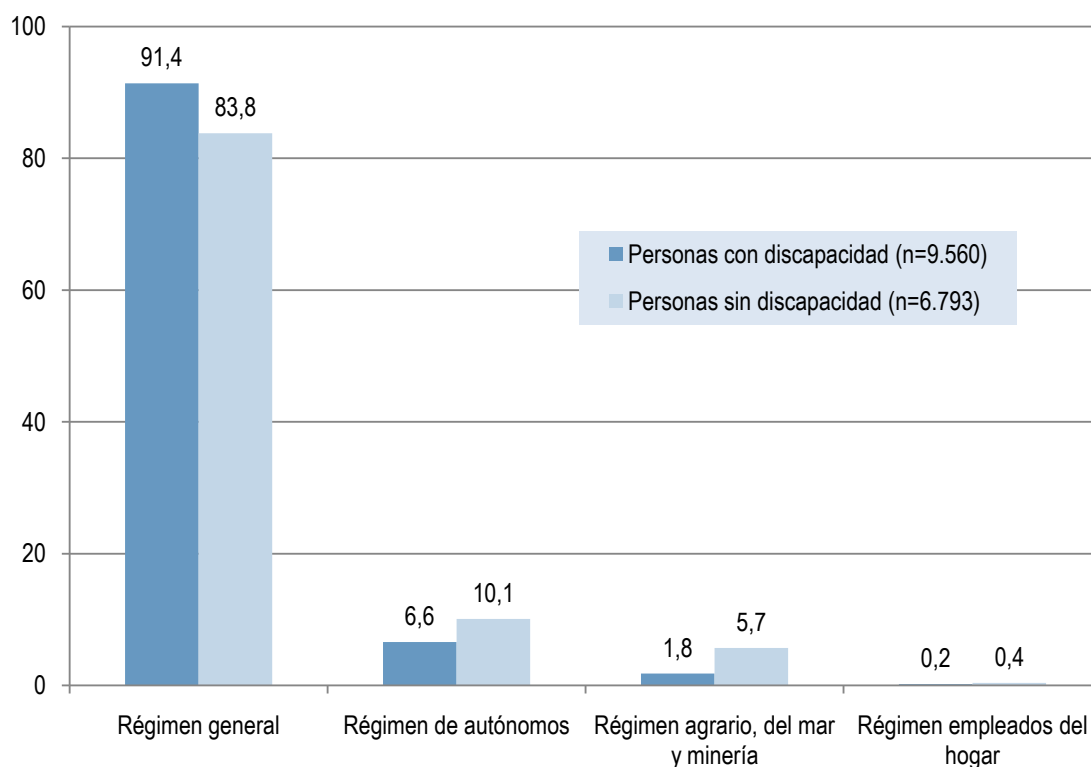
En cuanto a la distribución porcentual por sexo y grupo de edad de las personas con y sin discapacidad que trabajan, ésta no difiere de las pirámides anteriormente comentadas (ver Gráfico 6), puesto que la proporción de personas que cobra una prestación o subsidio por desempleo es muy pequeña. De esta forma, se mantiene la forma de las pirámides en una proporción muy similar a la descrita.

- **Régimen laboral**

En cuanto al régimen laboral (ver Gráfico 9), se producen diferencias notables entre las personas según la presencia o no de discapacidad, según el tipo de régimen de cotización. Las personas con discapacidad se concentran mayoritariamente en el **régimen general** (91,4%), al igual que ocurre con las personas sin discapacidad (83,8%); como contrapartida, la presencia de personas con discapacidad es muy inferior a la de personas sin discapacidad tanto en el régimen de autónomos como el régimen agrario, del mar y de la minería, siendo éste último más “hostil” y con unas condiciones de trabajo mucho más exigentes y duras que las del resto de regímenes.

En el grupo de personas con discapacidad, el 6,6% pertenece al **régimen de autónomos**, mientras que entre las personas sin discapacidad la proporción de personas asciende hasta un 10,1%. En el régimen de empleados del hogar, se encuentra un 0,2% de las personas con discapacidad y un 0,4% de las personas sin discapacidad. Esta diferencia se incrementa significativamente para el régimen agrario, del mar y minería, que se presenta como un sector “hostil” para las personas con discapacidad: sólo el 1,8% de ellas se encuentra en este régimen, frente al 5,7% de las personas sin discapacidad, lo que representa una diferencia de algo más del triple.

Gráfico 9. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad que trabajan por régimen el que pertenecen. Año 2006



FUE

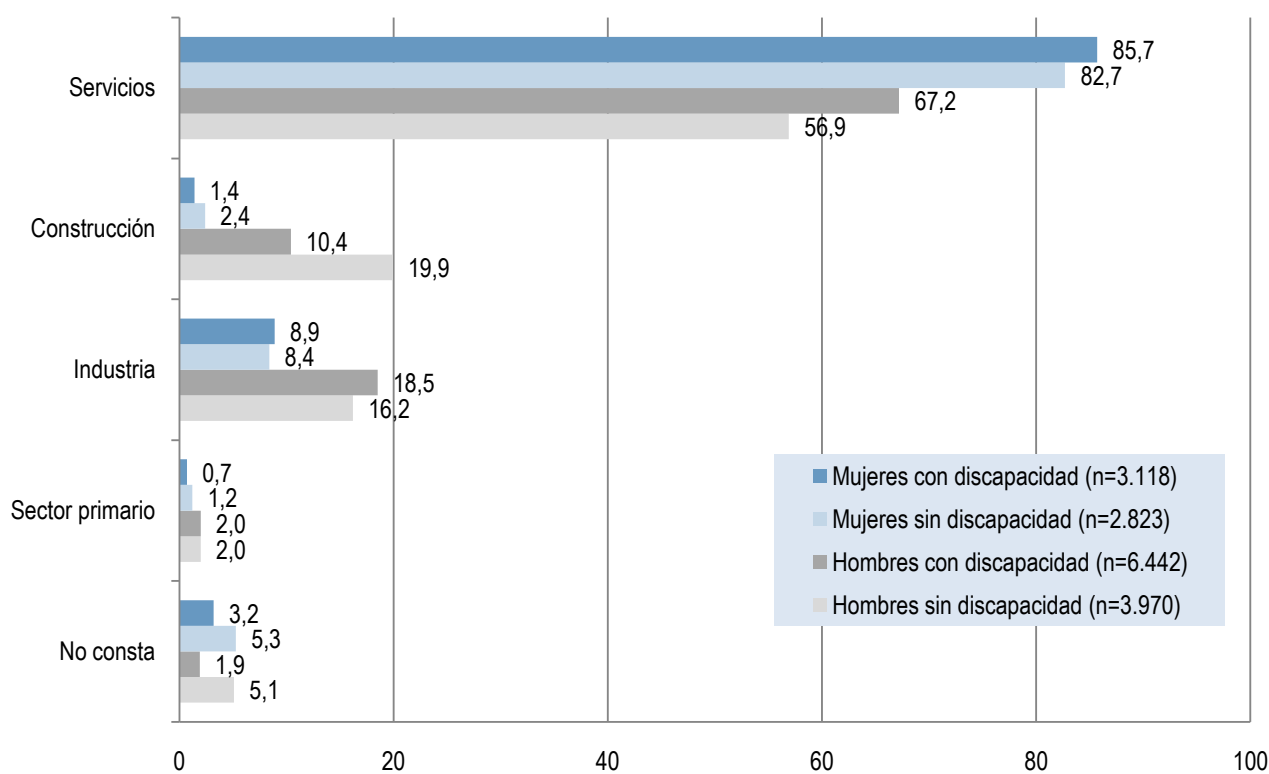
FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

#### • Actividad económica

Según la actividad económica de la empresa por la que cotizan las y los trabajadores, se dibujan una serie de tendencias básicas (ver Gráfico 10). De forma global, la mayoría de personas trabaja en el **sector servicios**, seguido del sector industrial, de la construcción y del sector primario. Por sexos, se intensifica aún más la presencia de mujeres, entre las personas con discapacidad, en el sector servicios y su presencia es casi inexistente en el sector primario y en la construcción.

En cuanto a las peculiaridades de las personas con y sin discapacidad, lo más relevante es la diferencia de un grupo a otro en cuanto a la proporción de trabajadores de la construcción: sólo el 10,4% de hombres con discapacidad trabaja en este sector, frente al 19,9% de los hombres sin discapacidad, una diferencia de casi el doble. En este sentido, entre los hombres con discapacidad hay una mayor proporción que trabaja en el sector servicios (67,2%), frente al 56,9% de los hombres sin discapacidad. Esta distribución responde de forma lógica a las condiciones físicas de uno y otro segmento de población que determina sus oportunidades de empleo en uno u otro sentido.

Gráfico 10. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad que trabajan por sexo y según la actividad económica. Año 2006



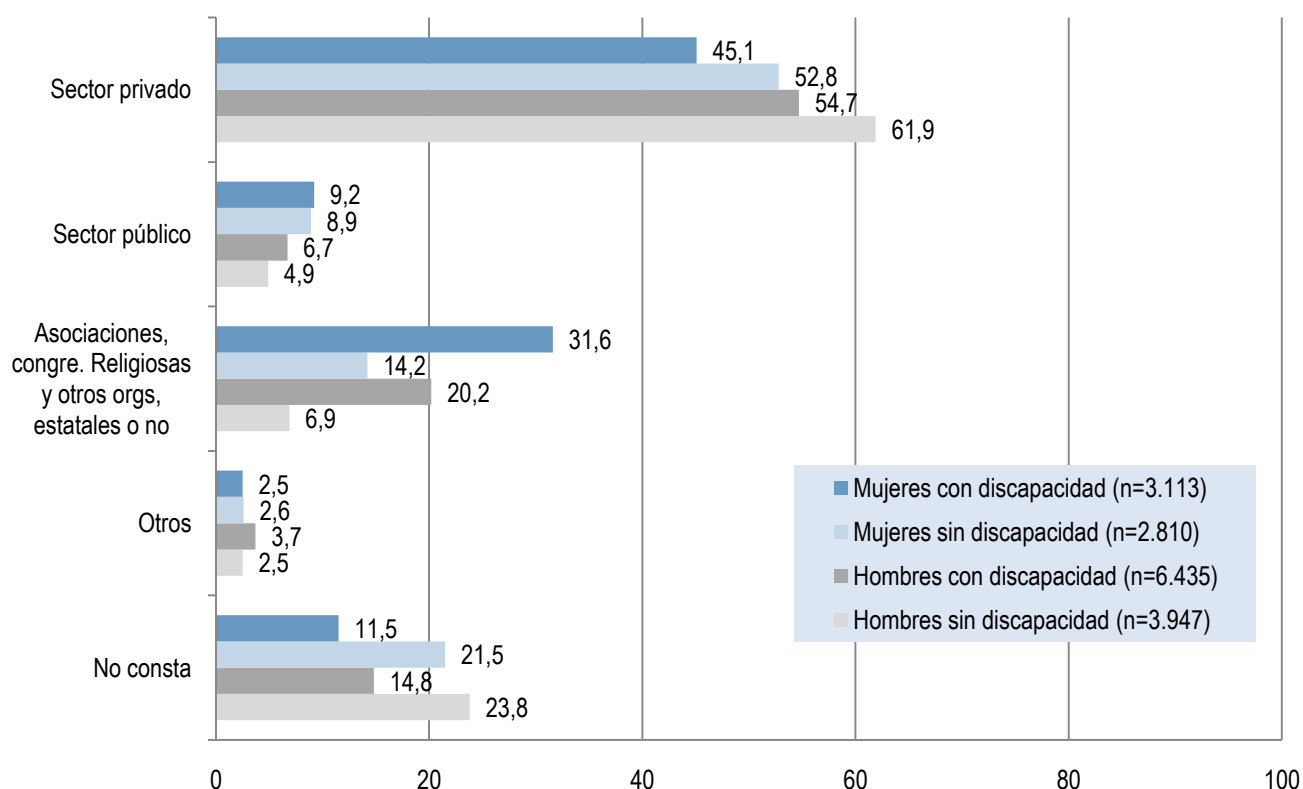
FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

#### • Tipo de empresa

Otro elemento a considerar es el tipo de empresa en el que se desempeña el trabajo, atendiendo al carácter más o menos proteccionista del mercado en el que se trabaje y respondiendo a las categorías de “sector público”, “sector privado” y “asociaciones, congregaciones religiosas y otros organismos estatales o no” (ver Gráfico 11). En términos generales, la mayoría de las personas trabaja en el **sector privado**; también existe una alta proporción de personas que trabaja en “asociaciones, congregaciones religiosas y otros organismos, estatales o no”. En este caso concreto, la proporción es mucho mayor entre el grupo de personas con discapacidad: el 31,6% de las mujeres con discapacidad y el 20,2% de los hombres de este grupo trabaja en este tipo de empresas, entre las que se encontrarían las entidades del **Tercer Sector**, lo que explicaría la alta proporción de personas con discapacidad trabajando en este grupo. Aquí estaría ubicada una parte del empleo en Centros Especiales de Empleo entre los cuales, y como tendencia general, se concentraría parte del empleo de las personas con discapacidad; si bien, conviene matizar que el empleo protegido y el empleo en los CEE pueden también ubicarse en el sector privado. Entre las personas sin discapacidad, esta proporción disminuye a más de la mitad en el caso de las mujeres (14,2%) y a más de un

tercio en el caso de los hombres (6,9%). Es significativo señalar que entre las personas con discapacidad hay una mayor proporción de trabajadores en el sector público, en comparación con el grupo de personas sin discapacidad, aunque esta diferencia no es muy grande. Una vez más, hay que ser cauto a la hora de analizar estos datos por el alto porcentaje de personas para las que no consta el tipo de empresa en la que trabajan (17,5%).

Gráfico 11. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad que trabajan por tipo de empresa. Año 2006



FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

#### • Niveles de cualificación

La Tabla 20 muestra la distribución de las personas que trabajan en función del grupo laboral al que pertenecen. En términos generales, se puede apreciar una menor presencia de personas con discapacidad entre los grupos laborales de mayor cualificación y una mayor presencia de los mismos entre los grupos de menor cualificación. Las diferencias más notables se producen de hecho, en los dos escalones más altos: entre las personas sin discapacidad un 5,9% se encuentra en el grupo de ingenieros, licenciados y alta dirección, más del doble que entre las personas con discapacidad (2,5%). Esta diferencia es algo menor en el siguiente grupo laboral en el que se encuentran Ingenieros técnicos y ayudantes titulados: 5,1% entre las

personas sin discapacidad y 2,8% entre las personas sin discapacidad. En cuanto al grupo laboral que predomina en cada segmento, para las personas con discapacidad es el de “peones y asimilados” (23,7%) y para las personas sin discapacidad el de “Oficiales de 1ª y 2ª” (17,5%). Por tanto, en términos generales, **las personas con discapacidad acceden a puestos de trabajo de inferior cualificación que las personas sin discapacidad.**

Tabla 20. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad que trabajan por grupo laboral al que pertenecen.  
Año 2006

GRUPO LABORAL	Personas con discapacidad (n=9.560)	Personas sin discapacidad (n=6.793)
Ingenieros, licenciados, alta dirección	2,5	5,9
Ingenieros técnicos, ayudantes titulados	2,8	5,1
Jefes administrativos y de taller	2,5	3,6
Ayudantes no titulados	2,3	3,0
Oficiales administrativos	16,3	9,7
Subalternos	7,7	3,7
Auxiliares administrativos	11,3	12,3
Oficiales 1ª y 2ª	13,1	17,5
Oficiales 3ª y especialistas	10,2	9,8
Peones y asimilados	23,7	16,1
Otros	0,1	1,3
No consta	7,5	12,1

FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

- **Tipo de contrato**

Otro elemento de gran relevancia a la hora de analizar la realidad laboral es el tipo de contrato de que se dispone, en cuanto indicador de la estabilidad laboral. En la siguiente tabla se muestran estos datos, si bien conviene interpretarlos con cautela en cuanto a su representatividades y distribución, debido al elevado número de casos en los que no consta información sobre esta variable (16,7%). **Entre las personas con discapacidad se produce una temporalidad mucho más baja que entre las personas sin discapacidad:** en total, un 24,7% de las personas con discapacidad tiene un contrato de esta modalidad, frente al 33,3% de las personas sin discapacidad. De hecho, el 61% de las personas con discapacidad disfruta de un contrato indefinido, ya sea en la modalidad genérica (36,7%), ya sea en la modalidad de contratos bonificados en los que están reconocidos algún tipo de discapacidad (24,3%); entre las personas sin discapacidad, sólo un 46,6% tienen contratos indefinidos, 15 puntos menos que entre las personas con discapacidad. Esto pone de manifiesto, una vez más, a priori una mayor estabilidad entre los ocupados con discapacidad que entre los ocupados sin discapacidad.

Tabla 21. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad que trabajan por tipo de contrato. Año 2006

TIPO DE CONTRATO	Personas con discapacidad (n=9.560)	Personas sin discapacidad (n=6.793)
Contrato indefinido	36,7	46,6
Contrato indefinido personas con discapacidad	24,3	-
Contrato temporal	19,4	33,3
Contrato temporal personas con discapacidad	5,3	-
No consta	14,3	20,1

FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

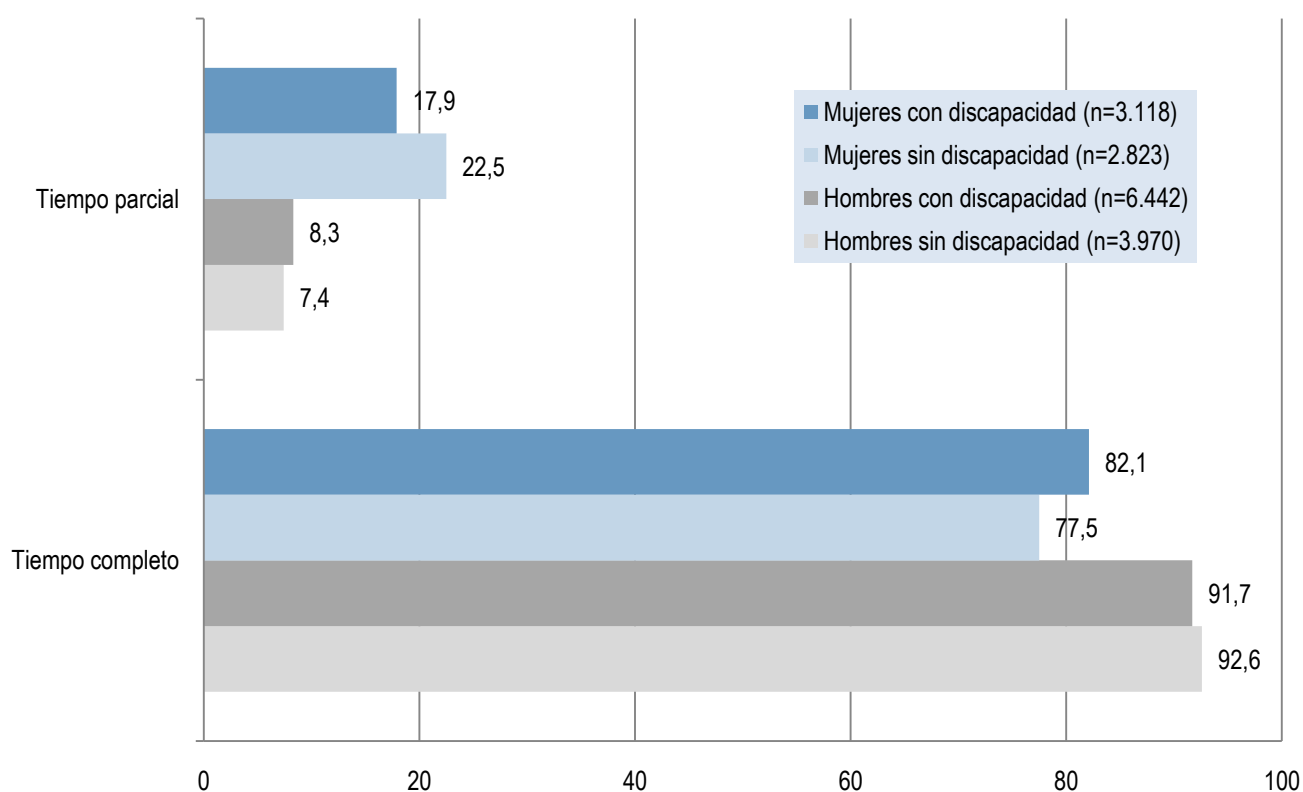
- **Tipo de jornada**

En cuanto al tipo de jornada laboral (ver Gráfico 12), es en el grupo de personas sin discapacidad en el que se da con mayor frecuencia la modalidad de contrato a tiempo parcial. De forma global, el 13,7% de las personas sin discapacidad disfruta de un contrato a tiempo parcial, frente al 11,5% de las personas con discapacidad. Las mayores diferencias se producen, sin embargo, por sexo. Las mujeres son las que disfrutan de forma predominante de las modalidades de contratos a tiempo parcial, con independencia de su pertenencia al colectivo de personas con o sin discapacidad; esto se debe probablemente a la mayor carga que soportan las mujeres en los trabajos domésticos y en los cuidados familiares.

Entre las personas con discapacidad, algo más del doble de mujeres que de hombres tiene un contrato a tiempo parcial (17,9% y 8,3% respectivamente); diferencia que es sustancialmente mayor entre las personas sin discapacidad: la proporción de mujeres que disfrutan de contratos a tiempo parcial (22,5%) es más del triple que la proporción de hombres (7,4%). Una vez más, se observa una mayor homogeneidad entre sexos en el grupo de personas con discapacidad. Entre los hombres no existen diferencias dignas de mención en cuanto a la proporción que representan en sus respectivos grupos.



Gráfico 12. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad que trabajan por sexo y según el contrato sea a tiempo parcial o a tiempo completo. Año 2006



FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

### c) Descripción de perceptores de subsidios o prestaciones por desempleo

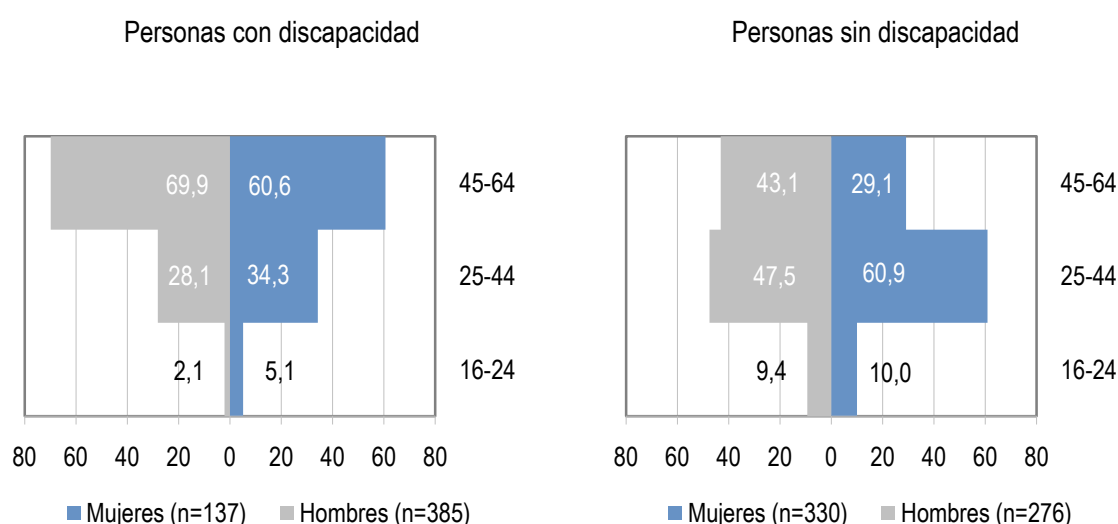
En cuanto a las personas con discapacidad (5,2%) y sin discapacidad (8,2%) que perciben una prestación o subsidio por desempleo (ver Gráfico 13), se pueden observar una serie de particularidades que caracterizan a este colectivo en función del sexo y el grupo de edad. En el grupo de personas con discapacidad, a mayor edad, mayor proporción de perceptores de ayudas por desempleo. Así, en el grupo de 16 a 24 años, sólo el 5,1% de las mujeres y el 2,1% de los hombres perciben estas ayudas, mientras que en la franja de 45 a 64 años se concentra el 60,6% y 69,9% de perceptores. Por sexos, la diferencia más significativa entre las personas con discapacidad se encuentra en la franja de edad de 25 a 44 años. En este grupo, un 34,3% de mujeres percibe prestaciones o subsidios de desempleo frente al 28,1% de los hombres.

En el grupo de personas sin discapacidad, en torno al 90% de perceptores de prestaciones o subsidio de desempleo se concentra en los tramos de edad de 25 a 64 años. Entre los hombres no existen prácticamente diferencias entre estos dos grupos: un 47,5% de hombres de 25 a 44 años percibe

prestaciones o subsidios por desempleo, frente al 43,1% entre los de 45 a 64 años. Entre las mujeres, sin embargo, la diferencia es muy significativa en ambos grupos de edad: son las mujeres de 25 a 44 años las que perciben mayoritariamente prestaciones o subsidios de desempleo (60,9%), dado que su actividad en el mercado laboral se concentra en ese periodo de edad, más que en los segmentos de edad avanzada.

En cuanto a la distribución de personas que perciben prestaciones y subsidios en el grupo de edad más joven, ésta es sin duda mayor en el grupo de personas sin discapacidad: un 10% de mujeres y un 9,4% de hombres sin discapacidad perciben estas ayudas, frente al 5,1% de mujeres y 2,1% de hombres con discapacidad en esta misma franja de edad.

Gráfico 13. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad que perciben prestación o subsidio de desempleo por sexo y grupo de edad. Año 2006



FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

En cuanto a la distribución en función del tipo de ayuda percibida (ver siguiente tabla), la mayoría de las personas, independientemente de tener o no una discapacidad, recibe una prestación por desempleo: 67,4% en el grupo de personas con discapacidad y 65,2% en el grupo de personas sin discapacidad, lo que implica una cierta cobertura en términos económicos.

Tabla 22. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad en función del tipo de ayuda por desempleo. Año 2006

	Personas con discapacidad (n=522)	Personas sin discapacidad (n=606)
Percibe prestación desempleo	67,4	65,2
Percibe subsidio desempleo	32,6	34,8

FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

#### ● LAS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR DISCAPACIDAD

Uno de los pilares sobre los que se sustenta el paradigma de la flexiguridad es la necesidad de garantizar un sistema de seguridad social moderno y eficaz, capaz de dar apoyo y seguridad a las personas en los períodos de transición entre los diferentes puestos de trabajo. A este respecto, resulta de gran utilidad para este estudio disponer de los datos que ofrece la MCVL en su fichero de prestaciones, donde figuran los datos relativos a las personas que perciben prestaciones por incapacidad<sup>52</sup> y jubilaciones procedentes de incapacidad.

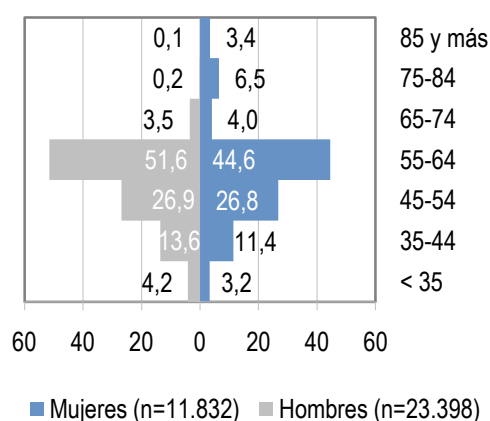
Como se ha expuesto anteriormente (ver metodología), para realizar este análisis se han seleccionado a aquellas personas que hubiesen percibido una prestación por incapacidad o una jubilación procedente de incapacidad, en situación de alta, en el año 2006.

En el Gráfico 14, se puede apreciar cómo están distribuidas las prestaciones por incapacidad por sexo y edad. El rasgo principal es que **la mayoría de perceptores de prestaciones por incapacidad tiene entre 55 y 64 años**, tanto en el grupo de los hombres como de mujeres. En el grupo de los hombres, esta cifra alcanza el 51,6%, mientras que entre las mujeres no llega al 45%. Esta diferencia de casi siete puntos se explica por una cuestión demográfica: la mayor concentración de personas con discapacidad se sitúa en los grupos de edad más avanzados.

Por sexos, se observa que en todos los grupos de edad inferiores a 65 años hay una **mayor proporción de perceptores de pensiones entre los hombres** (96,3%) que entre las mujeres (86,0%). Esta diferencia entre sexos podría explicarse por el mayor número de hombres en estas edades que tienen algún tipo de discapacidad como consecuencia de un accidente laboral o un accidente de circulación, mucho más

frecuente entre los hombres que entre las mujeres. Esta tendencia se invierte a partir de los 65 años, siendo un 13,9% de mujeres de este grupo de edad las que perciben prestaciones, frente a un 3,8% entre los hombres de estas edades. Esta diferencia tan significativa de 10,1 puntos se debe, una vez más, a la realidad demográfica. Las mujeres tienen una esperanza de vida mayor que los hombres, lo que repercute de forma directa en una mayor presencia de mujeres en edad avanzada con discapacidad.

Gráfico 14. Distribución porcentual de perceptores de prestaciones por incapacidad por sexo y grupo de edad. Año 2006



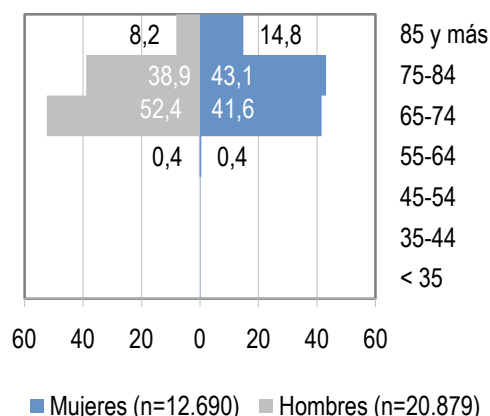
FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

En cuanto a la distribución de los perceptores de **jubilaciones procedentes de incapacidad** (ver Gráfico 15), la casi totalidad de ellos tienen más de 65 años<sup>53</sup>, si bien un 0,5% se percibe antes de esa edad. Esta situación se explica por la legislación existente en nuestro país en torno a las jubilaciones en general: de forma genérica, éstas se perciben a partir de los 65 años, aunque existen excepciones que permiten percibir jubilaciones antes de dicha edad. La distribución por edad de las jubilaciones procedentes de incapacidad es desigual por sexos: en el grupo de mujeres estas jubilaciones se concentran por igual en los grupos de 65 a 74 años (41,6%) y de 75 a 84 años (43,1%); entre los hombres, estas prestaciones se concentran fundamentalmente en el grupo de 65 a 74 años y alcanzan un 52,4%. La diferencia más significativa se encuentra en el grupo de edad de 85 años y más, en la que la proporción de mujeres que perciben jubilaciones procedentes de incapacidad es casi el doble (14,8%) en relación al grupo de los hombres

<sup>52</sup> Como se ha señalado con anterioridad, se hace referencia al término según sigue apareciendo en la documentación oficial, aunque se espera sea sustituido por “modificación de la capacidad” tal y como se expresó en la Jornada “La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad: análisis del impacto en el ordenamiento jurídico español” organizada por Fundación ONCE el pasado 8 de Mayo de 2008 (en el marco del Convenio de Colaboración entre la Fundación ONCE, el Consejo General de la Abogacía Española (CGAE), y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)) acto en el que se propuso sustituir el término “incapacidad” por el término “modificación de la capacidad”.

(8,2%). Una vez más, esto se explica por la longevidad de las mujeres, que viven más años que los hombres, lo que implica una mayor proporción de mujeres que perciben prestaciones.

Gráfico 15. Distribución porcentual de perceptores de jubilaciones procedentes de incapacidad por sexo y grupo de edad. Año 2006



FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

Una vez realizada esta visión panorámica de los perceptores de prestaciones por incapacidad y jubilaciones procedentes de las mismas, el análisis de los datos se va a centrar en el grupo de **mujeres y hombres en edad laboral**, es decir, de 16 a 64 años, que es el segmento de edad clave en este estudio. Por esta razón, se han excluido del análisis aquellos casos de jubilaciones procedentes de incapacidad anteriores a los 65 años, por resultar anecdóticos (0,5%).

En cuanto a la **distribución de las prestaciones por tipos**, la gran mayoría son por incapacidad total (54,4%) o por incapacidad absoluta (42,4%). Entre ambas suman casi el 97% de las prestaciones por incapacidad. Las prestaciones por gran invalidez representan sólo el 3,1% y las de incapacidad permanente parcial el 0,1%. A excepción de la prestación por incapacidad permanente parcial, que sólo representa el 0,1% de las prestaciones por incapacidad, el resto de prestaciones no permiten a aquellos que las perciben a realizar la misma actividad laboral que venían desarrollando hasta el momento. Las prestaciones por incapacidad total sí permiten el desempeño de un trabajo, siempre y cuando éste sea diferente del que se tenía previamente al reconocimiento de la prestación. En este sentido, el 54,5% de los perceptores de prestaciones (incapacidad total e incapacidad permanente parcial) podrían compatibilizar la prestación con un trabajo remunerado.

<sup>53</sup> Tal y como aparece descrito en la documentación técnica de la MCVL, "las pensiones de incapacidad permanente de beneficiarios

Tabla 23. Tipo de prestaciones por incapacidad que aparecen en la MCVL. Año 2006

Tipo de prestaciones por incapacidad de la MCVL <sup>54</sup>	%	n
Incapacidad total	54,4	(19.159)
Incapacidad absoluta	42,4	(14.953)
Gran invalidez	3,1	(1.102)
Incapacidad permanente parcial	0,1	(27)
Incapacidad complementaria de silicosis	0	(0)
Otros grados de incapacidad	0	(0)
Otros grados de incapacidad relacionados con mutilados civiles, etc.	0	(0)
Incapacidad por resolución provisional	0	(0)
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>(35.241)</b>

FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

Tanto en el grupo de los hombres como en el de mujeres (ver Tabla 24), el rasgo más significativo es que la distribución por edades de todos los tipos de prestaciones por incapacidad es similar, no existe una diferencia significativa por sexos y, a mayor edad, existe una mayor proporción de percepción de prestaciones. Esta distribución en la percepción de prestaciones va pareja con la distribución demográfica de la discapacidad, en la cual existe una relación directa entre edad y discapacidad. De forma global, la proporción de personas que perciben prestaciones en el grupo de menos de 35 años oscila entre un 3,8% de las mujeres y un 4,3% de los hombres; en el grupo de 35 a 44 años, esta cifra se eleva al 13,3% en el caso de las mujeres y el 14,1% en el de los hombres; en el intervalo de 45 a 54 años se eleva al 31,2% y 28%; y en el grupo de 55 a 64 años, un 51,8% de mujeres reciben estas prestaciones frente a un 53,6% de los hombres.

En el grupo de mujeres, las prestaciones mayoritariamente percibidas son las de incapacidad total en el intervalo de 55 a 64 años. En este segmento de más edad son un 55,2% las que perciben esta prestación, frente al 46,8% entre las mujeres receptoras de prestaciones por incapacidad absoluta y el 48,5% de receptoras de gran invalidez.

En el grupo de los hombres, y obviando los datos ofrecidos para las percepciones por incapacidad permanente parcial (hay muy pocos casos), sobresalen dos datos concretos: por un lado, un 9,5% de los hombres que perciben una prestación por gran invalidez tiene menos de 35 años, una proporción casi tres veces mayor que entre los perceptores de prestación por incapacidad absoluta (3,6%) y más del doble que

---

de 65 años y más años pasan a considerarse como pensiones de jubilación a efectos estadísticos".

<sup>54</sup> Se han eliminado de la muestra las prestaciones por "incapacidad temporal, inv. provisional larga enfermedad" e "incapacidad temporal, inv. provisional (AT y EP)" por estar actualmente extinguidas.

entre los perceptores de incapacidad total (4,6%) del mismo grupo de edad; por otro lado, entre los perceptores de prestación por incapacidad absoluta, el 56,8% tiene entre 55 y 64 años, frente al 51,4% de los perceptores de prestaciones por incapacidad total y el 50,8% de gran invalidez.

Tabla 24. Distribución porcentual de personas que perciben prestaciones por incapacidad por sexo en edad laboral por tipo de prestación y grupo de edad. Año 2006

Mujeres	Gran invalidez		Incapacidad absoluta		Incapacidad total		Incapacidad permanente parcial		Total prestaciones	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
< 35	5,9	(14)	4,1	(162)	3,5	(207)	0,0	(0)	3,8	(383)
35-44	15,5	(37)	15,0	(594)	12,1	(722)	0,0	(0)	13,3	(1.353)
45-54	30,1	(72)	34,1	(1.348)	29,3	(1.753)	0,0	(0)	31,2	(3.173)
55-64	48,5	(116)	46,8	(1.851)	55,2	(3.305)	0,0	(0)	51,8	(5.272)
Total	100,0	(239)	100,0	(3.955)	100,0	(5.987)	0,0	(0)	100,0	(10.181)
Hombres	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
< 35	9,5	(79)	3,6	(328)	4,6	(570)	0,0	(0)	4,3	(977)
35-44	14,9	(123)	12,4	(1.134)	15,3	(1.915)	0,0	(0)	14,1	(3.172)
45-54	24,8	(205)	27,3	(2.494)	28,7	(3.595)	0,0	(0)	28,0	(6.294)
55-64	50,8	(421)	56,8	(5.195)	51,4	(6.433)	100,0	(24)	53,6	(12.073)
Total	100,0	(828)	100,0	(9.151)	100,0	(12.513)	100,0	(24)	100,0	(22.516)

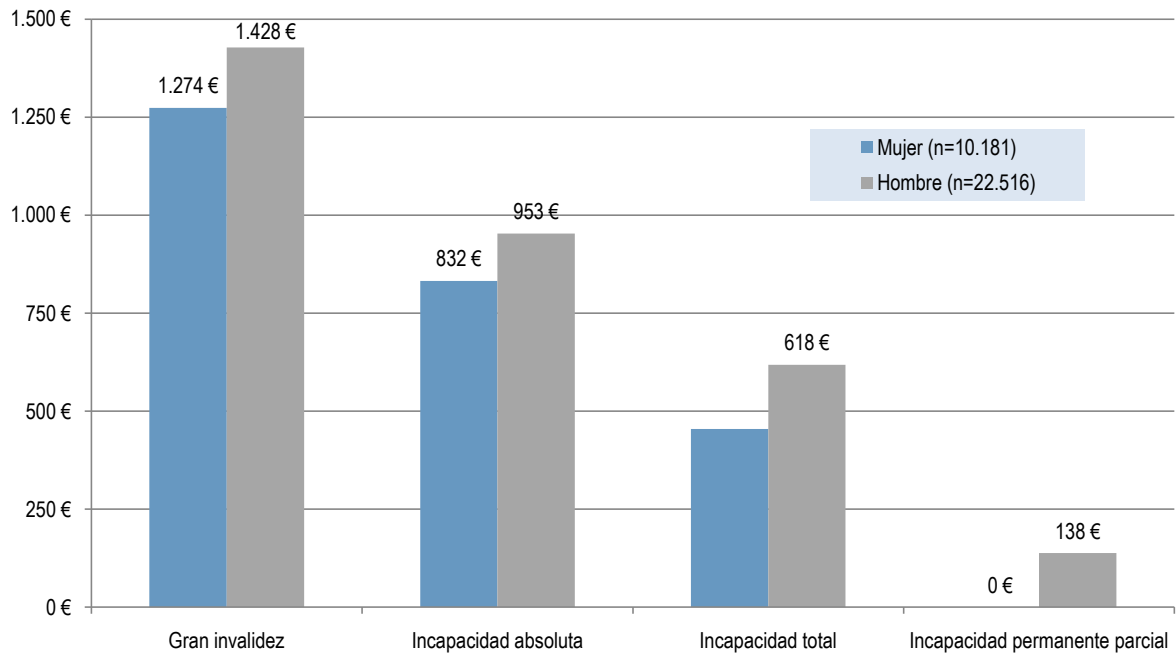
FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

La MCVL también aporta datos sobre los **importes de las prestaciones por incapacidad** (ver Gráfico 16). En los datos que aporta la muestra, la diferencia más llamativa reside en la diferencia de importes percibidos por hombres y mujeres, que son significativamente mayores en el caso de los primeros. Este dato se explica por la forma en la que se calculan estos importes, al ser producto de la base reguladora por el porcentaje aplicable a la misma: en España, los salarios siguen siendo más elevados entre los hombres que entre las mujeres<sup>55</sup>, y esto tiene su reflejo en los importes de las prestaciones contributivas de incapacidad. En las prestaciones por incapacidad absoluta, el importe medio mensual percibido por los hombres (953 €) es un 14,5% mayor que el de las mujeres (832 €). En cuanto al de las prestaciones por incapacidad total, este importe medio mensual es un 35,8% superior entre los hombres (618 €) que entre las mujeres (455 €). En las prestaciones por gran invalidez, la diferencia es de 12,1% a favor de los hombres, que perciben un importe medio de 1.428 €, frente al de las mujeres que alcanza los 1.274 €. En este último caso, los importes medios son significativamente superiores a los del resto de prestaciones por incapacidad, tanto en el grupo de los hombres como de las mujeres, precisamente por el tipo de personas a las que van dirigidas:

<sup>55</sup> Fuente: INE, Encuesta de estructura salarial 2005. El salario medio de los hombres es 37,9% superior al de las mujeres, en el año 2005.

trabajadores que, como consecuencia de una pérdida anatómica o funcional, necesiten de la asistencia de otra persona para desarrollar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse o comer. El grado de protección que ofrecen las prestaciones por gran invalidez son, por tanto, mayor que en el resto de prestaciones contributivas.

Gráfico 16. Importe medio mensual (en euros) de las prestaciones por incapacidad de personas en edad laboral según el sexo y el tipo de prestación. Año 2006



FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

Otra información de interés que aporta la muestra es la de aquellas personas que tienen reconocida alguna **prestación contributiva ajena al Sistema de Seguridad Social**, además de la que perciben por incapacidad (ver Tabla 25). Tan solo un 0,5% tiene reconocida alguna otra prestación contributiva de este tipo.

Tabla 25. Distribución de personas en edad laboral que perciben prestaciones por incapacidad en función de si concurren o no con otras prestaciones contributivas ajenas a la Seguridad Social. Año 2006

	Gran invalidez		Incapacidad absoluta		Incapacidad total		Incapacidad permanente parcial		Total	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
No	99,6	(13.050)	99,5	(18.414)	100,0	(24)	99,1	(1.057)	99,5	(32.545)
Sí	0,4	(56)	0,5	(86)	0,0	(0)	0,9	(10)	0,5	(152)
Total	100,0	(13.106)	100,0	(18.500)	100,0	(24)	100,0	(1.067)	100,0	(32.697)

FUENTE: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.



## ● LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para ilustrar y analizar las trayectorias laborales de personas con discapacidad, en comparación con las trayectorias de las personas sin discapacidad, a continuación se presenta la Tabla 26 elaborada a partir de los datos que ofrece el borrador de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las personas con discapacidad 2008-2012, del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN), a partir del análisis de la MCVL de 2004.

Tabla 26. Trayectorias laborales de personas con y sin discapacidad. Año 2004

	Personas con discapacidad					Personas sin discapacidad
	Siempre en CEE	A veces en CEE			Nunca en CEE	
		No empezó en CEE	Empezó en CEE	No consta		
Tamaño muestral	182	1.494	266	1.760	5.608	993.849
Porcentaje de mujeres	53,3%	34,6%	42,5%	35,8%	30,3%	41,5%
Tiempo trabajado (años)						
Contratos indefinidos	5,58	3,03	3,67	3,13	4,76	3,17
Contratos temporales	0,94	2,32	1,80	2,24	1,72	1,53
En CEE	8,42	2,82	3,73	2,96	0,00	0,00
Duración media de los contratos (años)						
Contratos indefinidos	7,14	3,00	3,10	3,01	3,51	4,67
Contratos temporales	1,75	0,62	0,65	0,62	0,62	0,68
En CEE	4,77	1,37	1,89	1,45	0,00	0,00
Número de contratos						
Total	2,97	14,90	7,91	13,84	18,24	10,11
En CEE	2,97	2,81	2,80	2,81	0,00	0,00

FUENTE: MCVL (2004), a partir del borrador de la Estrategia Global para el Empleo de las Personas con Discapacidad del MTIN (2008).

Como se observa en la tabla, la información se presenta en función de la discapacidad de las personas analizadas, y el espacio de trabajo de las personas con discapacidad, siendo la categoría de referencia el trabajo en un Centro Especial de Empleo (CEE). La muestra de referencia analizada en este caso son 9.310 personas con discapacidad, frente al casi millón de personas sin discapacidad del fichero de la MCVL. El primer dato que cabe resaltar es la mayor proporción de hombres que de mujeres en todas las situaciones laborales estudiadas, excepto en el caso de las trayectorias laborales desarrolladas siempre en un Centro Especial de Empleo (CEE) en el que la proporción de mujeres es algo mayor a la de los hombres (53,3%).

Esta perspectiva longitudinal de las trayectorias de las personas en su vida laboral permite realizar una reflexión comparada fundamentalmente respecto a la mayor o menor estabilidad en el empleo. En este sentido, en cuanto a la variable relativa al **tiempo trabajado**, es significativo mencionar que el mayor periodo de tiempo acumulado con contratos indefinidos se produce entre las personas con discapacidad que siempre han trabajado en un CEE, entre las que se produce una media de 5,58 años, frente a los 4,76 años acumulados en este tipo de contratos de las personas con discapacidad que nunca ha trabajado en un CEE y los 3,17 años trabajados bajo esta modalidad de las personas sin discapacidad. Este dato apunta sin duda a un panorama de mayor estabilidad en el empleo entre las personas con discapacidad que trabajan y, sobre todo, entre aquéllas que siempre han trabajado en un CEE.

Otro indicador, complementario del anterior, que contribuye a ilustrar el dato relativo a la estabilidad en el empleo es el relativo a la **duración media de los contratos**: una vez más es entre la personas que siempre han trabajado en los CEE entre las que se produce una mayor estabilidad: en estos centros la duración media de los contratos indefinidos ha sido de 7,14 años frente a los 4,67 años de media de los contratos indefinidos de las personas sin discapacidad y en torno a los 3 años en el resto de situaciones de personas con discapacidad que no ha trabajado siempre en un CEE.

Si se tiene en cuenta otro indicador relativo a la rotación en el empleo (el número de contratos durante la vida laboral) como muestra también de la estabilidad en el empleo, de nuevo se aprecia que entre las personas que siempre han trabajado en los CEE existe una mayor estabilidad en el empleo, puesto que, de media, los trabajadores de estos centros han tenido solo 3 contratos a lo largo de su trayectoria laboral, mientras en el caso de las personas sin discapacidad, esta cifra es de 10,1 contratos de media, y entre las personas con discapacidad que nunca han trabajado en un CEE la cifra asciende a una media de 18,2 contratos. Este último dato pone de manifiesto la **elevada rotación** que se produce entre las personas con discapacidad que han trabajado en el mercado ordinario.

En definitiva, la conclusión más destacada una vez revisada la información relativa a las trayectorias agregadas de las personas con y sin discapacidad es que la estabilidad en el empleo entre las personas con discapacidad ocupadas es en términos generales mayor que la de las personas sin discapacidad, y especialmente significativa entre aquellas personas que trabajan en un CEE.

### 3.2.2. Aproximación a una tipología de perfiles de personas con discapacidad frente al empleo

En este apartado se pasa a profundizar en el análisis de la tipología de las personas con discapacidad en relación al empleo, para lo cual se parte de las entrevistas realizadas a 20 personas con discapacidad, cuyo perfil se resume a continuación en el Cuadro 7. Por otro lado, en el Cuadro 8 se recogen las trayectorias laborales de las veinte personas con discapacidad entrevistadas en el marco de este estudio<sup>56</sup>. En los siguientes cuadros, para cada persona (identificada por el número de caso) se detalla la edad y cada una de las etapas por las que ha ido pasando a lo largo de su vida laboral:

- Los períodos en los que la persona ha sido contratada, independientemente del tipo de contrato, se reflejan en color azul para el mercado de empleo ordinario,
- y en verde para el mercado de empleo protegido;
- los períodos de desempleo, en rosa;
- el momento de aparición de la discapacidad se ha reflejado con una letra “D”.
- Además, se señala dentro de cada franja de representación de la trayectoria laboral el período de tiempo en años, siempre y cuando éste sea de un año o superior, y el total de años de la vida laboral, en la columna de la derecha.

---

<sup>56</sup> Para ampliar dicha información, se recoge en el anexo 4 un resumen más detallado.

Cuadro 7. Características de las personas con discapacidad entrevistadas




Nº	Sexo	Edad	Situación familiar	Tipo discapacidad	Grado discapacidad	Origen discapacidad	Ingresos	Percepción y tipo de pensión	Formación Reglada	Situación Laboral
1.	H	42	Separado con hija compartida	Física (Hemiplejia izq.)	52%	Sobrenvenida (accidente hace 8 años)	Aporta salario, su ex mujer también	NO (en el pasado cobró Invalidez Parcial)	Bachillerato	Ocupado
2.	H	41	Casado con 2 hijos	Física (Tetraplejia)	95%	Sobrenvenida (Accidente hace 16 años)	Sólo su pensión	Gran Invalidez	FP II Imagen y Sonido	Inactivo (Cobra pensión Gran Invalidez)
3.	M	48	Casada con 1 hijo	Física (Por polio)	70%	Sobrenvenida (Enfermedad con 3 años)	Salario pareja, pensión paro	NO	FP II Administrativo	Desempleada
4.	M	28	Soltera	Sensorial (Retinosis pigmentaria)	69%	De nacimiento, degenerativa	Su salario	NO (en el pasado, estando en paro cobró Pensión No contributiva)	FP II Técnico de Laboratorio	Ocupada
5.	M	27	Vive en pareja con una hija	Sensorial (Retinosis Pigmentaria)	76%	De nacimiento	Salario pareja	Pensión No contributiva de Invalidez	Bachillerato	Desempleada
6.	M	28	Soltera	Física (Sin un miembro)	57%	De nacimiento	Su salario	NO	Ingeniería Técnica	Ocupada
7.	H	40	Casado sin hijos	Física (Tetraplejia)	75%	Sobrenvenida (Accidente hace 13 años)	Su salario, el de su pareja y aportaciones familiares	NO (en el pasado ha cobrado Prestación de Ayuda Terceros y Ayudas para desplazamientos)	Doctor en CC.Sociales	Ocupado
8.	M	51	Soltera	Física (Por polio)	58%	Sobrenvenida (Enfermedad con 3 meses)	Su salario	NO	FP II Administrativo	Ocupada
9.	M	53	Divorciada	Física (Fibromalgia, cáncer)	51%	Sobrenvenida	Su salario	NO	Graduado Escolar	Ocupada hasta 1 día antes de la entrevista.
10.	M	40	Soltera	Física (Aparato psicomotor dañado)	47%	De nacimiento (falta de oxígeno en el parto)	Su salario	NO	Licenciada ADE	Ocupada

Nº	Sexo	Edad	Situación familiar	Tipo discapacidad	Grado discapacidad	Origen discapacidad	Ingresos	Percepción y tipo de pensión	Formación Reglada	Situación Laboral
11.	H	25	Soltero	Psíquica (Intelectual)	33%	De nacimiento (Síndrome de Down)	Su salario	NO	Bachiller	Ocupado
12.	H	55	Casado con hijos	Física (Enfermedad del corazón)	55%	Sobreenida (Infarto)	Su salario y el de su mujer	NO	Bachillerato	Ocupado
13.	H	31	Casado sin hijos	Física (problemas de columna)	33%	Sobreenida (Accidente Laboral )	Su salario y el de su mujer	Incapacidad Total	FP Albañilería	Ocupado
14.	M	62	Soltera	Física (Lumbalgia y osteoporosis)	65%	Sobreenida (accidente tráfico 1973)	Su salario	NO	Graduado escolar	Desempleada
15.	M	37	Casada, dos hijas	Sensorial (Auditiva)	62%	De nacimiento	Su salario y el de su marido	NO	FP II gestión de informática	Ocupada
16.	H	28	Soltero, con su madre y hermana	Sensorial (Visual)	33%	De nacimiento	Su salario y el de su hermana	NO	Diplomado en turismo	Ocupado
17.	H	38	Soltero	Sensorial (Visual)	87%	De nacimiento, degenerativa	Su salario	NO	Doctor en Humanidades	Ocupado
18.	M	54	Casada	Sensorial (Auditiva)	65%	De nacimiento	Su salario y el de su marido	NO	Graduado escolar	Ocupada
19.	M	36	Casada y un hijo	Sensorial (Visual)	78%	De nacimiento aunque tuvo resto visual hasta los 15 años	Su salario y el de su marido	NO	FP I Administrativo	Ocupada
20.	M	29	Soltera, vive con su madre y su hermano	Psíquica (Intelectual)	49%	De nacimiento	Salario de su madre	NO	Certificado escolar	Ocupada



Cuadro 8: Representación gráfica de las trayectorias laborales de las personas con discapacidad entrevistadas

Tipo	Nº Caso	Edad	TRAYECTORIAS LABORALES										Total años
1	2	41	4							D	16		20
2	4	28	9							D	1,5	4	8,5
	7	40	6							D	4	1	17
	10	40	D	1							15	15	5,5
	19	36	D	1							16		17,5
3	1	42	4								12	D	24
	6	28	D	2							2	1	5
	12	55	8								1	D	11,5
	13	31	10									D	12
	16	28	D								1		1,5
4	3	48	D	6							21		28
	5	27	D								1,5	2	4,5
	9	53	3								2	4	23
	14	62	9								D	14	37
	18	54	D	1							18	13	34
	20	29	D	1,5							1,5	3	6,5
5	8	51	D	30									30
	11	25	D									3	9
	15	37	D	2							10		12
	17	38	D	2									2

Leyenda:  Empleo protegido  Empleo mercado ordinario (público o privado)  Desempleo y/o inactividad (D) Momento de aparición de la discapacidad

“la discapacidad es relativa a entornos, no es una condición homogénea a la persona”.

La configuración de la tipología de personas con discapacidad se ha definido a partir de una serie de criterios que han servido para identificar los diversos perfiles de trayectorias o itinerarios laborales-tipo de las personas con discapacidad con relación al empleo. La conjugación de dichos criterios de clasificación ha dado lugar al establecimiento de **cinco perfiles** en torno a los cuales se ha clasificado a las 20 personas con discapacidad entrevistadas, que constituyen una muestra si no significativa estadísticamente, sí al menos representativa de la realidad de las diversas situaciones de las personas con discapacidad respecto al mercado de trabajo.

El análisis se centra en la consideración de la **trayectoria** con relación al mercado de trabajo en términos de **regularidades**, es decir, buscando los elementos que definen con carácter general o mayoritario el periodo de vida transcurrido desde que las personas son consideradas como personas con discapacidad.

El establecimiento de los tipos o perfiles se ha realizado a partir del análisis de la confluencia de diversas fuentes: de un lado, los datos procedentes de las fuentes secundarias de carácter estadístico a partir de los que se describe la situación de las personas con discapacidad respecto al mercado laboral; por otro lado, a partir del análisis de los datos de la MCVL, y por último, a partir de las entrevistas a personas con discapacidad. De modo que se produce una ubicación y/o clasificación de estas personas respecto a cada una de las categorías de análisis al efecto de ilustrar cada uno de los tipos con estos ejemplos de itinerarios o trayectorias laborales de personas con discapacidad, sin olvidar que el objetivo es la búsqueda de regularidades en las mismas.

Los criterios a partir de los cuales se han establecido los diversos tipos de trayectorias o itinerarios laborales son los siguientes:

Cuadro 9: Criterios para la definición de las trayectorias laborales

CRITERIOS	DEFINICIÓN
<b>Percepción de pensión</b>	Se hace referencia a la percepción durante su trayectoria laboral o no de pensiones sociales para dar protección a su situación de discapacidad, sean compatibles o no con el empleo.
<b>Tipo de empleo Entidad empleadora</b>	El tipo de empleo hace referencia fundamentalmente al entorno en el que trabaja la persona, en caso de que esté ocupada, y al tipo de entidad que contrata (empresa ordinaria, Centro Especial de Empleo, empresa ordinaria, Administración Pública, y/o entidades del tercer sector que desarrollan su actividad en el ámbito de la discapacidad); lo que en conjunto aporta información sobre el nivel de protección en el empleo y permite inferir en algunos casos información sobre el grado de estabilidad en el mismo.
<b>Contratación</b>	Criterio relativo al tipo de contratos acumulados a lo largo de la trayectoria laboral, atendiendo a dos grandes categorías: por tiempo indefinido (a tiempo parcial o completo) y temporales (toda la casuística restante).
<b>Formación reglada de partida</b>	Criterio referente al nivel de formación máximo obtenido dentro del sistema educativo, que prepara a las personas para el mercado laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Según estos criterios se ha obtenido una tipología de personas con discapacidad en relación al mercado laboral, que a continuación se analiza en función de unas dimensiones muy vinculadas a los conceptos clave del paradigma de la flexiguridad.

El análisis de los diferentes perfiles identificados implica, por otro lado, la identificación de otra serie de **dimensiones** que operan explicando las diversas trayectorias laborales/itinerarios tipo, entre las que destacan:

- Las dificultades y/o barreras para acceder a un empleo en el mercado laboral.
- Los procesos de promoción.
- Los mecanismos de búsqueda de empleo y la utilización de los sistemas de intermediación laboral.
- La compatibilidad del empleo con prestaciones contributivas o no y su análisis como elemento que desincentiva para el empleo.
- Los procesos formativos desarrollados durante la vida laboral.
- El papel de las empresas en el desarrollo de los ajustes razonables; sensibilidad; posibilidades de conciliación, etc.



- El nivel de proteccionismo del entorno (familiar, asociativo, empresarial, etc.)
- El tipo de jornada (parcial/completa).

En el Cuadro 10 se presentan los diferentes tipos definidos conforme a dichos criterios, así como las principales dimensiones que definen cada trayectoria y los principales rasgos de su caracterización socio-demográfica.

Cuadro 10: Posibles perfiles de trayectorias laborales de las personas con discapacidad

VARIABLES	TIPO 1: “DESANIMADOS”	TIPO 2 EMPLEADOS ENTORNO PROTEGIDO	TIPO 3 EMPLEADOS MERCADO ORDINARIO	TIPO 4 EMPLEADOS INESTABLES	TIPO 5 EMPLEADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Percepción pensión	Sí, incompatibles con el empleo (Gran Invalidez o Absoluta)	No reciben pensiones como tal, sí algunas ayudas económicas concretas	Por lo general no, aunque hay excepciones en las que se compatibiliza el trabajo con Pensiones de Incapacidad Total.	De forma mayoritaria no, aunque en momentos concretos de desempleo se pueden percibir Pensiones No Contributivas.	No
Tipo empleo	Inactivo (no realiza búsqueda de empleo)	Mercado protegido, en CEE o entorno asociativo	Mercado ordinario	Alternancia de empleos temporales con periodos de paro.	Administración Pública
Estabilidad empleo (Tipo contrato)		Contratos Indefinidos Minusvalía	Contratos Indefinidos Minusvalía	Contratos temporales	Contratos de personal laboral fijo (funcionarios)
Nivel de formación	Medio-Bajo	Medio	Medio	Medio-bajo	Medio
DIMENSIONES DE LA TRAYECTORIA LABORAL					
Jornada laboral		Jornada completa. Se dan casos de jornadas reducidas, gracias al teletrabajo	Jornada completa	Diversidad: medias jornadas y completas.	Jornada completa (Horario de la Administración Pública)
Formación para el empleo	No	Sí	Diversidad de situaciones	Sí	Sí
Apoyo familiar	Sí, relativo proteccionismo	Sí, relativo proteccionismo	Sí	Diversidad de situaciones, desde la sobrepotección a la desatención	Sí
Apoyo asociativo	Apoyo en entornos diferentes al laboral	Apoyo laboral y formativo	Apoyo sobre todo formativo, pero también laboral y de ocio.	Apoyo fundamentalmente formativo y laboral. Hay casos que afirman no haber recibido apoyo.	Apoyo básicamente de ocio y asuntos ajenos a la formación y el empleo.
Adaptación puesto trabajo		Sí	Generalmente no es necesario o no se ha solicitado	O no se ha realizado o no se ha necesitado.	Si es necesario se han realizado, pero no siempre lo es.
Posibilidades de promoción		Posibilidades de promoción, que no se desean o para los que no se han dado las condiciones.	Mayoritariamente existen posibilidades para promocionar	No hay posibilidades de promoción	Posibilidades muy relativas para promocionar.
Dificultades conciliación	Necesidad de empleo compatible con proceso de rehabilitación funcional	No procede en la mayoría de los casos, pero existen facilidades (reducción de jornada, teletrabajo, etc.)	Hasta el momento no han tenido dificultades, pero aquellos que aún no tienen hijos creen poder tener problemas en el futuro.	Sí	En la mayoría de los casos la conciliación no es necesaria.
Mecanismos	“Desánimo”	Principalmente a través de entidades gestoras de empleo.	A través de contactos personales, y en ocasiones entidades gestoras de	Diversidad de mecanismos de búsqueda de empleo,	De forma previa a la oposición, múltiples mecanismos de búsqueda

VARIABLES	TIPO 1: “DESANIMADOS”	TIPO 2 EMPLEADOS ENTORNO PROTEGIDO	TIPO 3 EMPLEADOS MERCADO ORDINARIO	TIPO 4 EMPLEADOS INESTABLES	TIPO 5 EMPLEADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
búsqueda empleo		También SPE y personalmente.	empleo y el SPE	principalmente a través de contactos personales.	de empleo.
Obstáculos en la trayectoria	Dificultad para el reciclaje en profesión diferente a habitual	No a partir de trabajo en CEE	Desconocimiento de empresariado de ventajas en contratación	La discapacidad es el principal obstáculo, además del bajo nivel formativo y la falta de comprensión empresarial.	Dificultad en el acceso al mercado: comunicación, etc.
Ventajas en la trayectoria		Mejores condiciones (salario, contrato, disponibilidad de formación, etc.) y facilidad de acceso.	Facilidad de acceso gracias a las subvenciones, y comprensión generalizada del entorno	Prestaciones	Cupo reserva oposiciones, comprensión y ayuda.
Expectativas de futuro	Disponibilidad en caso de compatibilidad con pensión o factibilidad de sistema de retorno a la protección	Continuidad	Continuidad, pero apertura a posibilidades de promoción dentro o fuera de la empresa.	Conseguir insertarse en el mercado de trabajo de forma estable.	Diversidad de expectativas: promoción y continuidad.
CARACTERIZACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA					
Tipo discapacidad	Física o psíquica	Física o sensorial	Mayoritariamente física	Físicas, psíquicas y sensoriales	Físicas, sensoriales, psíquicas
Grado/surgimiento	Elevada (inhabilita para ejercicio profesión) Sobrevenida y o enfermedad crónica	Discapacidades severas. Diversidad de orígenes	Discapacidades de grado bajo-medio, fundamentalmente sobrevenidas.	Diversidad de grados y orígenes	Diversidad de grados y orígenes
Edad	Variedad y grupo de personas de edad avanzada	Edades jóvenes-medias	Edades medias.	Edades más bien avanzadas	Variedad de edades
Sexo	Hombres en su mayoría	Mujeres en su mayoría	Hombres en su mayoría	Mujeres	Diversidad hombres y mujeres

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevista y de los resultados obtenidos en la MCVL 2006.

## TIPO 1. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD “DESANIMADAS”

“Yo creo que no le compensa trabajar a casi nadie, a menos que puedan compatibilizar la pensión con el trabajo, eso sí animaría a mucha gente.”

Bajo la categoría de personas “desanimadas” se ha decidido contemplar aquéllas que en la práctica se encuentran fuera del mercado laboral; su estatus laboral, desde un punto de vista de contabilización estadística, es de **inactividad**, puesto que a pesar de estar en edad activa y teóricamente disponibles para trabajar, no tienen un empleo remunerado, y no realizan una búsqueda de trabajo de forma activa, por considerar sus opciones de inserción muy limitadas, y por el desincentivo que implica la percepción de una prestación. Estas personas, que cuentan, por lo general, con una discapacidad severa, tienen además pocas esperanzas de conseguir un trabajo adaptado a sus capacidades que les permita compatibilizarlo con la percepción de una prestación económica. Usualmente son **beneficiarias de pensiones** Absolutas o de Gran Invalidez que, siendo **incompatibles con el desarrollo de una actividad laboral**, les posibilitan cubrir sus necesidades económicas. Las opciones de empleo para estas personas, que cuentan con formación de grado medio y niveles de productividad mermados, se reducen habitualmente a puestos de baja cualificación, que económicamente no compensan generalmente los ingresos que pueden recibir por la pensión.

Entre las personas que reciben una prestación contributiva, que no les permite trabajar en su profesión habitual, pero sí en el caso de que se trate de otra profesión, existe un segmento de personas con discapacidad que podría incluirse en esta categoría: se trata de aquellas **personas mayores de 45 años** que durante toda su trayectoria laboral han trabajado en un mismo sector, para las que la recolocación en otra profesión sería muy complicado, pues ello exigiría un proceso de recualificación al que no están dispuestas en muchos casos por la inversión en formación que ello requeriría; a lo que se suma la discriminación por edad que sufre la población en general de este grupo de edad.

En esta categoría o perfil se podrían también incluir las personas con **discapacidad sobrevenida** muy severa, provocada por un accidente, en muchas ocasiones con edades muy jóvenes, con niveles de cualificación bajos, que en ocasiones han generado el derecho a una pensión contributiva y en otras no, que necesitan de un proceso de rehabilitación total que les permita formarse y reubicarse socialmente, para volverse a integrar en la sociedad. En estos casos, es habitual que se produzca una rehabilitación funcional pero no social ni educativa, lo que dificulta que estas personas se reinseren

con éxito en el circuito productivo. En el caso de aquellas personas afectadas por accidentes de tráfico, con indemnizaciones muy elevadas, tampoco éstas se plantean la necesidad de trabajar.

En los casos de las discapacidades sobrevenidas, según señalan las personas expertas, la empresa suele tener mucho miedo ante una situación desconocida, y por ello suele preferir que se produzca una salida de la persona mediante algún sistema de protección que le dé cobertura económica a la persona y compense a ambas partes.

Del conjunto de casos analizados se ha incluido en el Tipo 1 un caso que, independientemente de la gran variabilidad de características que pueden presentar, representa una casuística muy común del universo de personas con discapacidad: la inactividad laboral. De modo que se considera que el caso analizado contiene una serie de características sociodemográficas típicas de este perfil de trayectoria: hombre de mediana edad con una discapacidad muy severa (95%), sobrevenida como consecuencia de un accidente de tráfico, que le incapacita para seguir trabajando en la ocupación que tenía hasta el momento. Tiene una formación media, que le permite acceder a puestos de baja cualificación, no pudiendo en tal caso alcanzar unas retribuciones suficientes para mantener a la unidad familiar. Además, en el momento de la mayor recuperación funcional, considera que sus opciones de reciclarse profesionalmente son muy reducidas.

Desde el surgimiento de la discapacidad su relación con el mercado laboral, una vez pasado un periodo inicial de rehabilitación y asimilada la nueva situación (como sucede en los casos de las personas con discapacidad sobrevenida), se ha llenado de **obstáculos**. Una vez planteada una cierta disponibilidad de volver a trabajar en alguna actividad diferente a la que venía desarrollando, dado que la discapacidad le impedía continuar con la misma ocupación (que requería de habilidades manuales de las que ya no disponía), pone en marcha un proceso de búsqueda de empleo a través de sistemas de intermediación, que no obtuvo ningún resultado, y fue desanimándole hasta desvincularse de las entidades gestoras de empleo. En este caso, las dificultades de inserción están muy relacionadas, en primer lugar, a la escasez de medios técnicos que permitieran adaptar sus capacidades a las necesidades del puesto que ocupaba antes de la discapacidad, y en segundo lugar, a las dificultades para emprender un proceso de reciclaje formativo que pudiera conducirle a la recolocación en otro sector.

De forma paralela, a esta persona le concedieron una **pensión** de Gran Invalidez (como sucede a muchas personas ubicadas en este perfil, si bien también es considerable la presencia de personas

con una pensión absoluta). La prestación parece actuar como un **elemento desincentivador** que ha ido progresivamente reduciendo sus deseos de emplearse, porque al tratarse de una prestación incompatible con una remuneración salarial le exigía conseguir un empleo cuyo salario fuera, al menos, de la misma cuantía que la prestación<sup>57</sup>, al suponer la fuente fundamental de ingresos de la familia. Además, la existencia de otros costes derivados de la discapacidad (farmacéuticos, de movilidad, etc.) refuerzan el interés de alejarse del enfrentamiento entre la inestabilidad del mercado de trabajo y la opción de la estabilidad y seguridad que proporcionan ciertas pensiones contributivas.

“Si te dan a elegir entre una pensión estable o un trabajo inestable en la situación en la que estás, ya me dirás tú.”

Por tanto, la **desmotivación** que ha acumulado tras un proceso muy largo de búsqueda de trabajo infructuoso le ha hecho creer que a una persona con una discapacidad severa no le es interesante trabajar, fundamentalmente porque no le es rentable económicamente, y porque el mercado laboral tampoco le ofrece la estabilidad que le da la prestación.

Esta lógica puede diferir en los casos en los que el nivel de formación sea más elevado y las personas con discapacidad puedan optar a empleos más cualificados, que ofrecen la oportunidad de obtener un trabajo bien remunerado que compense económicamente la prestación, y genere otra serie de elementos intangibles que aporta el trabajo.

La discapacidad en las personas de este perfil ha supuesto un claro impedimento para insertarse en el mercado de trabajo y en muchos casos les ha obligado al abandono de la búsqueda del mismo. A pesar de todo, la **disponibilidad teórica** de este perfil de personas para trabajar parece mantenerse activa siempre y podría reavivarse en la medida en que pudiera garantizarse la compatibilidad de la misma con el empleo, o bien cuando el sistema de protección fuera tan flexible como para asegurar un retorno al mismo punto en momentos de desempleo o de inseguridad.

En cierto sentido se mantiene la esperanza de volver a trabajar gracias a las nuevas formas de organización del trabajo que están emergiendo, como el teletrabajo, dado que las nuevas tecnologías facilitan su acercamiento a determinados entornos laborales.

---

<sup>57</sup> En el año 2007 la cuantía media de una pensión de Gran Invalidez era de 1.477,3 €, casi tres veces más que el Salario Mínimo Interprofesional del mismo periodo fijado en 570,60 €/mes.

Por último, cabe destacar el papel que cumplen **el entorno familiar y asociativo** como mecanismos, por un lado de apoyo incondicional y de protección, que sin embargo en ocasiones pueden llegar a actuar como un factor de freno; y por otro lado, como complemento necesario en los procesos de rehabilitación y de recuperación “funcional” de cara a la conciliación de la vida personal y laboral con las exigencias derivadas de la discapacidad.

## **TIPO 2. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ENTORNO PROTEGIDO.**

El segundo conjunto de personas con discapacidad es aquel que comparte una característica fundamental: se trata de personas ocupadas cuya trayectoria laboral se ha desarrollado durante la mayor parte en un **entorno laboral protegido**, fundamentalmente en Centros Especiales de Empleo o Enclaves Laborales. También, se ha optado por incluir bajo esta categoría a aquellas personas que, a pesar de trabajar en alguna entidad del Tercer Sector, consideradas del mercado normalizado, están muy relacionadas con el mundo de la discapacidad, y que por tanto son especialmente sensibles respecto a la contratación de las personas con discapacidad y la adecuación de los puestos a sus necesidades. De este modo, la característica principal que homogeneiza a este conjunto de personas es que se trata de personas más protegidas laboralmente que otras personas con discapacidad en el mercado ordinario.

De la muestra de personas entrevistadas se han seleccionado tres mujeres y un hombre que están trabajando en la actualidad y/o que, como se ha dicho, han desarrollado gran parte de su trayectoria laboral bajo la modalidad de empleo protegido o en organizaciones con una especial sensibilidad y responsabilidad en el empleo respecto a las personas con discapacidad. La presencia en la sociedad de este tipo de perfil se estimaba en 1999 en un 9% (ver Tabla 5) de la población con discapacidad activa empleada (cifra que con toda probabilidad habrá incrementado, debido al sustancial aumento de los CEE en los últimos años). En cuanto a su formación reglada, presentan grados muy diversos que van del título de Bachillerato al de Doctor; en términos generales han tenido una trayectoria estable a nivel contractual (contratos indefinidos por minusvalía), situación habitual en dicho entorno de trabajo.

De entre las características sociodemográficas contempladas no se pueden extraer conclusiones acerca de un perfil homogéneo, puesto que se detecta una notable variabilidad en cuanto al sexo, la edad, el tipo de discapacidad, así como el grado reconocido oficialmente.

Los mecanismos de **búsqueda de empleo** utilizados a lo largo de su trayectoria han sido fundamentalmente las bolsas de empleo de entidades que gestionan los intereses laborales de las

personas con discapacidad, como Fundosa Social Consulting (que gestiona el Programa Operativo de “Lucha contra la Discriminación” cofinanciado por Fundación ONCE y por el Fondo Social Europeo), aunque en ocasiones han recurrido a otras vías más como el INEM, Internet, contactos personales, etc., que no han sido tan eficaces como las entidades especializadas en la intermediación en el empleo para personas con discapacidad.

Uno de los rasgos más peculiares y específicos de las personas con discapacidad de este perfil es la **satisfacción** que manifiestan respecto a su situación en el mercado de trabajo. Conscientes de encontrarse en un contexto laboral privilegiado, consideran que su condición de discapacidad les ha facilitado el acceso a entornos protegidos, con buenas condiciones de trabajo, incluso mejores a las de las personas del mercado privado ordinario. Esta impresión es coherente con los datos derivados del análisis de la MCVL, según los cuales las personas con discapacidad empleadas durante la mayor parte de su trayectoria laboral en CEE presentan una estabilidad en el empleo notablemente mayor a la del resto de personas con discapacidad empleadas en el mercado ordinario, y al resto de la población sin discapacidad.

Por lo general, la **valoración de su trabajo** es muy positiva en cuanto a las condiciones de trabajo, es decir, los horarios, las retribuciones salariales, así como el compromiso, la sensibilidad y el sentimiento de apoyo y comprensión que este entorno de trabajo les aporta. Este perfil de personas no descarta, en el plano de lo teórico al menos, la opción de emplearse en el mercado de trabajo ordinario, siempre y cuando les permita mejorar aún más su situación, promocionando hacia puestos de mayor responsabilidad, pero manteniendo las condiciones actuales; si bien la mayoría no cree tener las mismas oportunidades en el mercado ordinario que les ha facilitado este entorno.

“Yo ahora mismo estoy cobrando más que una persona que no tiene discapacidad...Y también en el tipo de contrato, el que tengo ahora es fijo por discapacidad, sino a lo mejor no tendría este contrato”.

Las personas empleadas en los CEE y las entidades del entorno de la discapacidad se encuentran favorecidas por unas políticas de gestión de recursos humanos que facilitan, en mayor medida que lo que se produce en la medida de las empresas del mercado ordinario, la **conciliación de su vida personal y laboral** (especialmente en lo relativo a los procesos de rehabilitación o atención médica derivados de su discapacidad). Además, la implantación de una política de Responsabilidad Social Corporativa, presente en este tipo de entidades, garantiza la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades y capacidades de las personas, en mucha mayor medida que en otros entornos de trabajo. Es decir, se trata de contextos donde la fórmula, por ejemplo, del teletrabajo comienza a



convertirse en una realidad, en aras de favorecer la conciliación y la inserción laboral de personas afectadas de discapacidades severas con graves problemas de movilidad.

La mayoría de las personas de este perfil reconoce que la **transición al mercado ordinario** es una posibilidad que existe para muchas de ellas; sin embargo, por un lado, hay casos en los que señalan que aún no ha llegado el momento de plantearse este salto, debido fundamentalmente a su juventud y a la escasa experiencia acumulada; y, por otro lado, hay casos que habiendo trabajado en algún momento de su trayectoria en el mercado ordinario, dudan de que las condiciones laborales de las que gozan en el CEE puedan reproducirse en el mercado normalizado y puedan alcanzar la misma estabilidad. De modo, que en términos generales, esta categoría de personas con discapacidad se caracterizan por encontrarse en un marco de empleo estable, del que no se sienten presionadas a salir en ningún momento, y que no cambiarían por un entorno de empresa del mercado ordinario, a no ser que se reprodujesen las mismas condiciones de empleo.

“Hubo un momento (trabajando en el empleo ordinario) que me quedé estancada a nivel profesional...Yo no sé si mi jefe tenía las nociones necesarias de qué podía hacer una persona con discapacidad...”

Las **pensiones**, tanto contributivas como no contributivas, son para las personas de este perfil herramientas de protección a las que prácticamente no han recurrido en ningún momento de su trayectoria laboral, a excepción de los casos donde la discapacidad es muy severa. En cualquier caso, estas personas, en la mayoría de los casos han podido contar con ayudas económicas de apoyo (para desplazamientos, asistencia personal, etc.), de forma permanente o intermitente a lo largo de su vida. Tan sólo de manera esporádica en periodos de recuperación o de transición entre empleos han sido beneficiarias de prestaciones no contributivas.

La trayectoria formativa más común de estas personas se define por un periodo de formación reglado inicial, no carente de barreras de acceso, y una acumulación complementaria de cursos de **formación ocupacional**, subvencionados en la mayoría de los casos por entidades gestoras de bolsas de empleo durante periodos de transición al empleo, que en la medida en que han contribuido a cualificar a las personas con una nueva formación de la que carecían, en muchos casos les ha permitido incorporarse a Centros Especiales de Empleo y a entidades del entorno del movimiento asociativo.

Los roles desempeñados por **la familia y el entorno asociativo** son para este tipo de personas un elemento de vital importancia, al igual que para la mayoría de personas con discapacidad. En el caso de la familia se reconoce de forma global el apoyo material y psicológico para la normalización de su

vida laboral, así como el impulso motivador para el desempeño laboral. Es posible detectar, en este sentido, también casos de una marcada sobreprotección en algunos momentos de relativa inestabilidad en la trayectoria laboral, que pueden actuar desincentivando a la persona en su proceso de inserción laboral. Por otra parte, el entorno asociativo es una fuente de apoyo común entre las personas de este perfil, puesto que en muchos casos se han convertido en entidades fundamentales en la mediación hacia el empleo y como gestoras de formación para las personas con discapacidad.

### TIPO 3. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO

“La discapacidad te puede abrir muchas puertas en el mercado ordinario, siempre y cuando la empresa tenga esa mentalidad de apertura hacia los demás”

Las personas representativas del Tipo 3 son aquellas que han desarrollado gran parte de su trayectoria laboral, o al menos, la más determinante, una vez sobrevenida la discapacidad, trabajando en empresas del mercado privado ordinario. Además de contar con un **nivel de formación medio** (entre Bachillerato y Diplomatura), en su mayoría han logrado una relativa estabilidad en el empleo, en todo caso, comparable a la de la población general. De forma general, ni han sido en el pasado, ni son en la actualidad beneficiarias de pensiones (a excepción de un caso de los seleccionados en la muestra, que por sufrir un accidente laboral se vio obligado a cambiar de sector de actividad, circunstancia que le permite compatibilizar una pensión de Incapacidad Total con su ocupación actual, como complemento económico). Estadísticamente, el colectivo de personas de este perfil representaría aproximadamente el 91% de las personas con discapacidad empleadas en el mercado de trabajo (ver Tabla 5), es decir, que la gran mayoría de las y los trabajadores con discapacidad empleados desarrollan su actividad dentro del mercado privado ordinario. Por sexo, son los **hombres** los que tienen mayor presencia en este perfil.

Entre las características más destacables y comunes identificadas de las personas de este perfil, hay que resaltar la **moderada discapacidad** por la que se ven afectadas, siendo en algunos casos el surgimiento de la discapacidad lo que ha condicionado, e incluso estabilizado, su relación laboral (en la medida en que se pueden ver beneficiadas por las modalidades de fomento del empleo indefinido para personas con discapacidad). Se trata, en su mayoría, de discapacidades físicas sobrevenidas en algún momento de su vida, cuyo grado de reconocimiento oficial no supera, como media, el 60%.

Por lo general, la trayectoria laboral de las personas de este perfil se ve afectada por la discapacidad, casi independientemente del momento del surgimiento, de forma positiva en algunos casos y negativa

en otros. Las coyunturas a las que se enfrentan estas personas en sus procesos de inserción laboral pueden derivar en consecuencias extremadamente contrarias: por un lado, la discapacidad puede facilitar el acceso a un empleo, siempre que el empresariado conozca los beneficios en materia de ayudas y subvenciones, las bonificaciones a la contratación, y sepa reconocer las capacidades de la persona con discapacidad; y por otro lado, puede ser un gran obstáculo, fruto del desconocimiento y la incomprensión.

Del conjunto de trayectorias analizadas en la muestra, quizá el elemento más definitorio porque les ha ayudado a solventar otros obstáculos, es la consideración misma de la discapacidad como el elemento clave que les ha permitido ampliar sus oportunidades de acceso al mercado laboral. Esta circunstancia se explica alegando que algunas **empresas están empezando a conocer las ventajas de la contratación de personas con discapacidad** (en ocasiones a través de las propias personas con discapacidad), a valorar las capacidades y a reconocer el compromiso que adquieren las personas con discapacidad en el mundo laboral; además de las ventajas económicas que el sistema de bonificaciones de los contratos de fomento del empleo de las personas con discapacidad representa para los empresarios.

“...como las empresas tienen una serie de descuentos en la Seguridad Social y subvenciones, la verdad es que es fácil que cuando se enteran que tienes algún tipo de minusvalía te hagan un buen contrato. La empresa aprovecha la oportunidad y me parece bien”.

Una circunstancia que, según los y las informantes expertas da mayor estabilidad en el empleo a las personas con discapacidad ocupadas reside en que aquéllas que han conseguido un empleo tienen mayor **temor a la movilidad y son muy fieles a los empleadores** que les han dado una oportunidad de empleo, dado que de alguna manera “se sienten en deuda con ellos”.

Por otro lado, al igual que no existen datos oficiales del cumplimiento de la **cuota de reserva** para personas con discapacidad en las empresas<sup>58</sup>, de entre los casos analizados tampoco es posible extraer conclusiones del cumplimiento de la cuota en las empresas obligadas a ello por su tamaño. Tres de los cinco casos analizados que responden a este perfil afirman que su contratación probablemente esté dentro de la aplicación de la cuota de reserva, pero desconocen tal circunstancia.

---

<sup>58</sup> Según un estudio de la Fundación Equipara (encuestas a responsables de contratación de 1.319 empresas), un 75% de las empresas manifiesta tener empleados con discapacidad, tan sólo el 14% cumple la ley.

Al tratarse del mercado ordinario, los **mecanismos de búsqueda de empleo** utilizados en su trayectoria laboral han sido muy variados (a través de amigos y familiares, el antiguo INEM, de Internet, etc.), teniendo menor peso en este caso la intermediación de bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad que en otros segmentos. Todo parece indicar que las personas con discapacidad de este perfil se enfrentan de manera mucho más directa al mercado laboral que otras personas con discapacidad, quizás por el deseo de mantener una vida lo más normalizada posible, en la medida en que su incorporación a un centro de trabajo no requiere adaptaciones o ajustes especiales. A priori no parece un perfil que requiera, por tanto, de una intermediación especial.

Así, la mayor parte de las personas con discapacidad con un nivel de formación medio-alto, con enfermedades o con discapacidades sobrevenidas, podrían ser incluidas en este perfil de población en cuanto a su trayectoria, pues habitualmente recurren al mercado ordinario sin que se les identifique como personas con discapacidad, y prefieren no recurrir a los servicios de intermediación de empleo especializados.

En lo que respecta a los **procesos formativos** posteriores a la formación reglada inicial, que como se indicaba con anterioridad es de un nivel medio, en términos generales, se identifican itinerarios diversos:

- En primer lugar, se han detectado casos en los que se llevan a cabo acciones de formación continua con el objetivo de lograr una reorientación profesional después de sobrevenir la discapacidad, con objeto de que se produjera una recolocación en un sector diferente a la profesión habitual.
- En segundo lugar, se produce el caso de las personas que disponen de un empleo estable y que emprenden o realizan cursos de formación continua para promocionarse.
- Por último, las personas que han continuado en la misma ocupación una vez sobrevenida la discapacidad, que no han continuado formándose, pues consideraban que no tenían necesidad de hacerlo.

Independientemente del tipo de trabajo, la mayoría de las personas de este perfil tienen una **jornada laboral completa**, similar a la de un trabajador/a sin discapacidad, que, por lo general, no les ha generado problemas de conciliación con su vida personal en su trayectoria laboral, debido, por un lado, a que gran parte de las personas o no tienen necesidad de hacerlo porque su discapacidad no exige

cuidados específicos (de rehabilitación, etc.) o no han tenido problemas derivados de su enfermedad y, por otro lado, porque hasta el momento no tienen cargas familiares. En cualquier caso, la posibilidad de que en un futuro se amplíe su familia plantea ciertas dudas acerca de las posibilidades reales para conciliar, especialmente en el caso de las mujeres.

La protección del entorno familiar no se revela distinta a otros perfiles. La familia es el principal elemento de protección y apoyo a lo largo de toda la trayectoria. Sin embargo, el entorno asociativo aparece desdibujado entre estas personas, pues no se identifica como un agente clave en el desarrollo de ningún tipo de intermediación en su trayectoria laboral; si bien se señala ha estado presente en el apoyo al tiempo de ocio, pues muchas de las personas han recurrido a estas asociaciones para desarrollar diversas actividades e incluso informarse en algún momento de su vida.

Mirando hacia el futuro, la idea compartida de perspectiva de futuro es la de mantener la continuidad en el empleo en la mayoría de los casos, aunque se consideran personas disponibles y abiertas a lo que el mercado pueda ofrecerles. En cualquier caso, la promoción laboral sólo es una preocupación para aquellas personas empleadas en trabajos de baja cualificación o inferior a la que poseían previamente a la discapacidad, pero por lo general **prima el deseo de no asumir más responsabilidades**.

“Aspiro a un trabajo que me permita solventar las necesidades básicas: de vivienda, de poder tener hijos, etc. Además de sentirte útil, que te guste y que te permita eso: tener una casa y una vida normal.”

#### TIPO 4. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD “MÁS INESTABLES”

Este perfil-tipo de personas con discapacidad es el que está caracterizado en mayor medida por haber desarrollado una **trayectoria laboral especialmente inestable y precaria**. Es un conjunto compuesto por personas que en la actualidad llevan un periodo largo de desempleo o que han acumulado a lo largo de su itinerario frecuentes cambios entre empleos de baja cualificación, bajo fórmulas contractuales inseguras, intercalados con periodos de desempleo. Esta trayectoria discontinua está estrechamente vinculada con su nivel de formación; es decir, en términos generales, se trata de un perfil de personas con un **nivel de formación significativamente inferior** al contemplado en otros tipos, siendo la situación más común la de las personas que interrumpen su formación una vez alcanzado el Graduado Escolar, unas veces porque la discapacidad, intelectual o muy severa, les obliga a interrumpir el itinerario formativo y, otras veces, porque se trata de personas de edad avanzada que pertenecen a una generación menos formada. Este aspecto es claramente definitorio

entre las personas de este perfil, pues es la causa principal de gran parte de las situaciones de inestabilidad que surgen a lo largo de su trayectoria laboral.

A este grupo pertenecen, seis casos del total de la muestra de personas entrevistadas. Del análisis de sus características sociodemográficas no es posible extraer conclusiones definitivas, puesto que el perfil está compuesto por personas de muy diversos tipos, grados y orígenes de discapacidad. Sin embargo, hay dos variables que caracterizan sobremanera a estas personas:

- **La edad:** entre las personas de este perfil, la edad es ligeramente superior a la de las personas de otros perfiles.
- **El sexo:** se trata de un tipo compuesto exclusivamente por mujeres (según los casos derivados de la muestra), lo cual no invalida la pertenencia a este perfil de posibles situaciones de inestabilidad laboral protagonizadas por hombres con discapacidad; no obstante, este dato sí ilustra sobre el factor extra de vulnerabilidad que acumulan las mujeres a su condición de personas con discapacidad por su condición sexual.

Este tipo aglutinaría al 15,3% de las personas con discapacidad que se encontraban en situación de desempleo en el año 2002 (último dato disponible EPA, ver Tabla 2), proporción que se sitúa cuatro puntos por encima de la tasa de desempleo de la población general.

Las **trayectorias formativas** analizadas parten, por lo general, de un nivel de educación reglada bajo, en la mayoría de los casos debido, por una parte, a las dificultades que implican algunos tipos de discapacidad para el proceso de aprendizaje y, por otra parte, al momento en el que estudiaron las generaciones de edad más avanzada (no se disponía de ajustes ni adaptaciones para que las personas con ciertos tipos de discapacidad pudieran completar los estudios). Su trayectoria formativa ha continuado, por lo general, con diversos cursos de formación ocupacional, llevados a cabo en periodos de desempleo, que sin embargo apenas arrojaron resultados en términos de inserción.

Los itinerarios laborales de las personas correspondientes a este perfil, como se adelantaba, han estado muy determinados por la escasa formación, lo cual les ha obligado a emplearse en **puestos de baja cualificación, en entornos laborales muy inestables y con unos niveles de rotación elevados** (en este segmento se sitúan el 31,4% de las personas con discapacidad ocupadas que en 2002, según la EPA, señalaban tener un contrato temporal, que compatibilizan estos empleos con situaciones de desempleo). La condición de discapacidad actúa en este conjunto de personas como un

gran obstáculo, que se suma a la escasa formación, suponiendo estas circunstancias, desde su perspectiva, los principales obstáculos para una inserción exitosa en el mercado laboral en términos de estabilidad; que, en muchas ocasiones conduce a las personas a resignarse a la percepción de una pensión no contributiva, y a lo sumo a aceptar trabajos temporales de baja cualificación. En la actualidad, al menos una de las personas consultadas está en situación de desempleo de larga duración (un año o más), y otras tres personas llevan desempleadas menos de un año. A pesar de que no todas las personas lo afirman, algunas señalan haber sufrido discriminación por su condición de personas con discapacidad en diversas etapas de sus trayectorias laborales.

“En el momento en el que entras a pedir trabajo y te ponen alguna pega, ya sabes que no vas a poder hacer nada”

Además de las barreras a las que tienen que enfrentarse la generalidad de las personas con discapacidad, en este caso, se detectan dos **circunstancias especialmente agravantes** que les obliga a aceptar trabajos bajo cualquier condición. Por un lado, las personas que están cobrando pensiones incompatibles con el desarrollo de una actividad en ocasiones tienen que enfrentarse al dilema de continuar cobrando una pensión de muy baja cuantía, o trabajar por algo más de dinero, que no siempre compensa, si se tienen cargas familiares; y por otro lado, se sitúan aquellas personas cuya discapacidad se agrava con la edad, y que no consiguen un trabajo que les permita finalizar el periodo de cotización mínimo exigido para percibir una pensión contributiva.

No obstante, las personas de la muestra entrevistadas correspondientes a este perfil han podido contar en muy contadas ocasiones con el apoyo de **prestaciones** que les protegieran en su situación; por ello comparten una visión del sistema de pensiones muy crítica, tanto desde el punto de vista de la cuantía económica, como de la falta de equidad en la distribución y de la rigidez en los criterios para su concesión.

Respecto a las formas de acceder al mercado laboral de las personas de este perfil no se ha detectado un patrón común; se trata del segmento que más variadas herramientas y vías de **búsqueda de empleo** ha utilizado para tratar de dar un giro a una situación de inestabilidad laboral reiterada a lo largo de las diferentes trayectorias. En cualquier caso, se han identificado entre los mecanismos más utilizados, en términos generales con escasa eficacia: los contactos de amigos y familiares, las empresas de trabajo temporal, el Servicio Público de Empleo Estatal y los sistemas de intermediación de algunas entidades especializadas en la intermediación del empleo de personas con discapacidad.

Durante los periodos en los que las personas de este perfil han trabajado, todas ellas reconocen **no haber tenido la oportunidad de promocionarse**, debido a que la temporalidad y la baja cualificación de los puestos que han ocupado invalidan esta posibilidad. Durante los periodos de empleo de estas personas no siempre tuvieron la oportunidad de trabajar en un puesto de trabajo adaptado; se identifican casos en los que las propias personas con discapacidad prefirieron no solicitar ajustes de ningún tipo, con el objetivo de equiparar su situación a la del resto de trabajadores.

Las personas de este perfil se han sentido, por lo general, muy respaldadas por su **entorno familiar**; con alguna excepción; hay casos en los que la sobreprotección familiar ha frenado de alguna manera su trayectoria, y otros en los que, por un intento continuo de superación y normalización de la persona con discapacidad, se dan exigencias de conciliación familiar difícilmente compatibles con el empleo. Del **mundo asociativo**, reconocen haber recibido apoyo para mejorar su formación fundamentalmente y, en menor medida, su situación laboral.

En general, la **valoración del trabajo** es tan positiva que los periodos en los que han tenido la oportunidad de estar trabajando consideran que se han involucrado y esforzado mucho, precisamente porque consideran que es su forma de suplir unas limitaciones no elegidas.

“..como sabes que tú tienes un problema intentas suplirlo con todo lo demás. Te esfuerzas más, dedicas el doble de tiempo, etc.”

Una vez contempladas todas las variables, parece obvio que, mirando hacia el futuro, la principal inquietud de las personas de este perfil es la obtención de un trabajo estable y adaptado a sus capacidades. No quieren refugiarse en la percepción de una prestación o pensión, sino satisfacer su deseo de trabajar para fortalecer su sentimiento de valía, poder optar a un trabajo en igualdad de condiciones y demostrar sus capacidades y, a fin de cuentas, poder llevar una vida lo más normalizada posible, donde la condición de persona con discapacidad no determine sus posibilidades de autonomía y crecimiento personal.

## **TIPO 5. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EMPLEADAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

“..yo no me he planteado nunca qué quiero hacer, sino qué puedo hacer”.

La última categoría considerada está compuesta por personas con discapacidad con una trayectoria laboral estable, empleadas en la Administración Pública (personal laboral fijo y funcionarios), cuya incorporación se produce como mínimo desde hace dos años. El rasgo más determinante de las



personas de este perfil es que su discapacidad es o bien de nacimiento o bien causada por una enfermedad desde una edad muy temprana, lo que les ha permitido construir su trayectoria laboral desde la consciencia de las capacidades de las que disponían. Su trayectoria, por tanto, responde a circunstancias deseadas y perseguidas en unos casos, e improvisadas en otros, que les han llevado a alcanzar unas situaciones privilegiadas en el mercado de trabajo respecto al conjunto de las personas con discapacidad ocupadas.

La muestra de personas correspondiente a este perfil no se caracteriza por tener una **formación** reglada muy elevada, si bien es mayor que la de otros perfiles. Se trata de personas que han apostado por la opción del trabajo en la Administración Pública presentándose a las oposiciones correspondientes. En la mitad de los casos las trayectorias han sido deseadas y buscadas, fruto de una inclinación vocacional vinculada a un nivel formativo medio o alto; mientras que en los casos restantes, el afán de integración en un trabajo normalizado ha sido el motor que les ha impulsado a conseguir un tipo de empleo de mucha estabilidad. Es por ello, además, que no han sido receptoras de ningún tipo de pensión, ni contributivas ni no contributivas, más allá de ayudas económicas específicas para la vida cotidiana de apoyo a las personas con discapacidad (de transporte, ayudas a terceros, etc.).

El número de casos de la muestra seleccionada que compone este último grupo es de cuatro personas, que, teniendo en cuenta la información procedente de la MCVL, formarían parte del en torno a 9% de mujeres con discapacidad y el 6% de hombres con discapacidad empleados en el sector público. En la medida en que la Administración Pública es accesible a todo tipo de personas en cuestión de sexo, edad, formación (hay puestos de trabajo para muy variados niveles formativos), no se extraen rasgos socio demográficos comunes en cuanto al sexo, edad, tipo de discapacidad y origen de la misma, sino que la característica general es la **diversidad**.

En cuanto a los **itinerarios formativos** de las personas que componen este perfil, parten de una formación reglada de nivel medio, habiendo desarrollado posteriormente algunas acciones de formación continua, cuyos objetivos incluyen el reciclaje laboral, la especialización, etc. Como la mayor parte de las personas que optan a trabajar en la Administración pública, han realizado un esfuerzo formativo para preparar las oposiciones.

La **estabilidad** es, sin lugar a dudas, la característica más determinante de las trayectorias laborales contempladas en las personas de la muestra de este perfil, lo que no quiere decir que hayan sido itinerarios exentos de obstáculos. Los obstáculos encontrados se sitúan en los pasos previos a la

estabilidad predominante: se trata de barreras de acceso a la formación y a ciertas modalidades de empleo (por ejemplo, becas de investigación), en algunos casos de comunicación (personas con discapacidad auditiva), etc. Aunque también se reconoce que las oportunidades de acceso a la Administración en los últimos años han mejorado notablemente en términos de igualdad de oportunidades, sobre todo desde el momento que se estableció la obligación legal de la cuota de reserva para las personas con discapacidad. Esta circunstancia es la que ha impulsado en algunos casos las ganas de opositar y trabajar en la Administración Pública; además del deseo de desarrollar su actividad laboral en un entorno ordinario.

En cualquier caso, los itinerarios laborales de las personas de este perfil se encuentran en la fase previa a la obtención de la plaza fija de la que disfrutan en la actualidad. Una vez alcanzado el puesto, los problemas de **adaptación** o los ajustes razonables quedan resueltos bajo cualquier circunstancia presente o futura; así como las necesidades de conciliación, siempre que sean necesarias, ya sea para coordinar el trabajo con las obligaciones familiares, como para cubrir las exigencias derivadas de la discapacidad.

“A la dirección del centro donde trabajo le interesa adaptar lo más posible el lugar de trabajo para que todos salgamos beneficiados, y en general sí que lo hacen”.

Estas medidas de conciliación aportan a las personas con discapacidad una tranquilidad, seguridad y estabilidad en el empleo que les permiten pensar en promocionar hacia puestos de mayor responsabilidad. Aunque, por lo general, las posibilidades reales de crecimiento profesional no están entre sus intenciones a corto plazo, son conscientes de que las oportunidades son reales.

El **apoyo de la familia** se mantiene, también, en este perfil como un elemento de vital importancia a lo largo de las trayectorias laborales analizadas, si bien en ocasiones han actuado sobreprotegiendo a las personas con discapacidad, pero siendo siempre un elemento de apoyo físico y psicológico. El entorno asociativo ha tenido y tiene para las personas de este perfil un papel menor, puesto que a pesar de que en algunos casos han sido entidades a las que han recurrido para conseguir formación y/o ofertas de trabajo, se interactúa sobre todo con organizaciones de ocio y apoyo transversal (gestión de intérpretes, actividades de ocio, etc.). Por tanto, parece que el uso intenso de las mismas está muy vinculado con objetivos laborales y formativos.

De cara al futuro, el hecho de tener un puesto fijo hace que una parte de las personas con discapacidad de este perfil deseen mantener su ocupación aún si el puesto no ofrece posibilidades de

promoción; otra parte de estas personas, sin embargo no renuncia a la posibilidad de promocionarse en este marco que considera privilegiado y a medio plazo contempla la posibilidad de ir aumentando su valía y reconocimiento profesional.

#### ● LOS NUEVOS ESCENARIOS DE LA DISCAPACIDAD

Llegado este punto, resulta de interés llamar la atención sobre los previsibles **cambios en los perfiles laborales de la discapacidad y sobre los perfiles emergentes**, tal y como ha sido destacado en las entrevistas realizadas con las personas expertas.

En este sentido, en un futuro cercano nos enfrentaremos a situaciones y problemas nuevos, como el crecimiento exponencial de las personas con enfermedad mental, de personas muy jóvenes, cuya discapacidad está asociada, en muchos casos, al consumo de estupefacientes, los cuales están generando unas consecuencias imprevisibles (su abordaje resulta diferente al de las enfermedades mentales tradicionales, puesto que tienen su sistema nervioso muy deteriorado). Se trata en estos casos de personas con bajos niveles de formación de partida, sin experiencia laboral por su juventud y con las capacidades muy limitadas, lo que les convierte en un colectivo muy dependiente, pero que sin embargo está llamando a la puerta de búsqueda de empleo, pues no son sujetos de pensiones que les protejan suficientemente. Los problemas de inserción social de estas personas son patentes, en la medida en que la sociedad les está rechazando. Por otro lado, las enfermedades mentales han sido durante mucho tiempo un tema de competencia de salud mental, pero cada vez se requiere una intervención más integral del lado del empleo, que sin embargo, implica muchas dificultades.

Otro de los colectivos que está creciendo de manera notable es el de **personas cuya discapacidad procede de accidentes de tráfico y laborales**, así como el de **personas con daño cerebral**. En la actualidad, los recursos para trabajar en el proceso de inserción social de estas personas son muy escasos y en la mayor parte de los casos solamente cuentan con el apoyo familiar. También es cada vez mayor la prevalencia de personas con las llamadas **enfermedades raras**.

Por el contrario, con los avances de la medicina en prevención y detección precoz, son cada vez menos las personas con Síndrome de Down y con enfermedades congénitas. En paralelo, se está produciendo un fenómeno de envejecimiento de las personas con discapacidad, gracias al aumento de la esperanza de vida, lo que provoca también que la vida activa de estas personas sea mayor.

Por todo ello, habrá que tener en cuenta estos nuevos escenarios de la discapacidad como una variable más que puede afectar a estos itinerarios profesionales.

#### 4. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA FLEXIGURIDAD

Como se ha mencionado en los apartados anteriores, los principales **problemas y/o retos a los que han de enfrentarse las políticas con relación a las personas con discapacidad** en España, para los que el paradigma de la flexiguridad ofrece un marco de interés a la hora de potenciar determinadas líneas de actuación, son los siguientes:

- La **segmentación del mercado** en torno a las personas con discapacidad: frente a un pequeño núcleo de personas en una situación de ocupación estable en el mercado de trabajo, existe un importante conjunto de personas en situación de evidente precariedad, con notables dificultades de acceso al mercado laboral, que alternan situaciones de empleo precario y desempleo; y un grueso de personas desanimadas, en unos casos, e inactivas en su mayor parte, que mantienen una nula relación con el mercado laboral, con diferentes niveles de protección social, que funcionan como sustitutivos del empleo.
- El principal problema es **la inactividad** de una altísima proporción de personas con discapacidad (más del 60%). En el periodo de crecimiento económico en España se ha activado el mercado laboral para muchos colectivos, como el de la población inmigrante, así como para algunos colectivos inactivos, como el de las mujeres, pues el mercado necesitaba efectivos laborales. En esta coyuntura las empresas han comenzado a demandar incluso personas con discapacidad en sectores que posibilitaban su inserción, se ha activado la generación de empleo para ellas. Pero si bien se ha activado notablemente el empleo entre el colectivo de mujeres y el de inmigrantes, no se ha potenciado en la misma medida entre las personas con discapacidad; así, las personas más empleables han encontrado más oportunidades y han logrado moverse en el mercado fácilmente; sin embargo, está quedando al margen un colectivo con mayores dificultades, con menor empleabilidad, en el que concurren una serie de características que reducen aún más su potencial empleabilidad, como por ejemplo, la interacción entre el sexo y la discapacidad, entre el bajo nivel formativo y la discapacidad, etc. Así, entre las mujeres con discapacidad no se ha activado su empleo como entre las mujeres en general.

## 4.1. BALANCE-DIAGNÓSTICO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

La OCDE (2006) caracterizaba la flexiguridad en términos de indicadores conforme a las políticas de empleo de la siguiente manera:

- “una legislación de protección del empleo moderada;
- una alta participación en el aprendizaje permanente;
- un gasto elevado en políticas del mercado laboral;
- unos regímenes de prestaciones de desempleo generosos, que equilibran derechos y deberes;
- unos sistemas de seguridad social que ofrecen una amplia cobertura;
- y una importante presencia sindical”.

El balance sobre la situación de las políticas orientadas a las personas con discapacidad se deriva en buena medida del análisis de estos indicadores, ordenados conforme a los principales componentes de la flexiguridad.

### 4.1.1. Balance de las políticas activas de empleo

Para comenzar este apartado, se analiza uno de los indicadores que señala la Comisión ha de utilizarse a la hora de medir los resultados del mercado laboral en función de cada uno de los componentes de la flexiguridad: la proporción del **gasto del PIB que representan las políticas activas y pasivas**. Según los datos facilitados por Eurostat (2008), las políticas activas de empleo, considerando entre ellas la intervención de los servicios de intermediación para el empleo, suponían en España en 2005 el 0,67% del PIB, mientras las pasivas representaban una proporción sustancialmente mayor, del 1,45%. Estas cifras nos sitúan a una cierta distancia de la media de los países de la UE de los 15, pues en el contexto europeo la media del gasto en políticas activas se sitúa ligeramente por encima (0,78%), y el de las pasivas casi igualado (1,41%).

Tal y como señala Miguélez (2007), las políticas activas siguen representando en España y la mayor parte de los países mediterráneos un porcentaje del PIB inferior al resto de la UE, especialmente si se analiza en términos de “intensificación” de las políticas activas<sup>59</sup>, puesto que en nuestro país el

<sup>59</sup> La “intensificación” se define como la “tasa de PIB dedicada a políticas activas, por cada punto de paro. Así, mientras en España era del 0,08 en 2002, en buena parte de los países del centro y norte de la UE, ésta supera la cifra del 0,3%.

esfuerzo se ha centrado en la concesión de ayudas al empleo a las empresas y en la formación a las y los trabajadores.

A continuación se analizan algunas de las principales líneas de actuación en el marco de las políticas activas de empleo: los sistemas de intermediación en el empleo, las políticas de fomento a la contratación de las empresas y las políticas de activación de las personas en el mercado laboral.

### ● Los sistemas de intermediación en el empleo

Uno de los principales ejes sobre los que pivotan las políticas activas de empleo en nuestro país lo constituyen los sistemas de intermediación para el empleo, es decir, los Servicios Públicos para el Empleo (SPE) de carácter estatal y autonómicos y, en el caso de las personas con discapacidad, los programas especializados en la intermediación y formación desarrollados por entidades del movimiento asociativo de la discapacidad (siendo Fundosa la entidad con mayor peso específico en este sentido).

Es un hecho reconocido por todos los agentes e instancias implicadas en el proceso de inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral (Gobierno, sindicatos, empresarios, movimiento asociativo de la discapacidad y las propias personas implicadas), el **deficiente funcionamiento de los sistemas públicos de intermediación para el empleo**; así como, los efectos negativos derivados del aislamiento y la **atomización** de los sistemas de intermediación más especializados, que funcionan de manera relativamente independiente, sin apenas conexión con los servicios públicos de empleo.

Una de las principales dificultades en el mercado de trabajo español para posibilitar el acceso de las personas con discapacidad al empleo es la **falta de información por parte de las empresas** sobre estas personas, fundamentalmente, debido al sistema de prejuicios imperante en torno a la productividad y supuestas capacidades de las personas con discapacidad para el empleo<sup>60</sup>. En este

---

<sup>60</sup> Considerado por los expertos “el sistema más barato de información posible”, también denominado “discriminación estadística”, entendida como el tratamiento desfavorable de las personas pertenecientes a una categoría, que surge de la creencia de que las personas asignadas a la misma es más probable que posean una serie de atributos, generalmente negativos. Así, se supone que los empleadores discriminarían a las personas con discapacidad porque, a falta de otra información mejor, les atribuyen unas características económicas desventajosas para la producción, que creen son propias de este colectivo. Puesto que se presume que los empleadores son agentes económicos racionales y actúan como maximizadores de beneficios, estas características asignadas serán de carácter económico y generalmente relativas a la productividad del trabajador. Si bien los empleadores no estarán, en la mayor parte de las ocasiones, en condiciones de afirmar si una persona comparte las características que se imputan al grupo al que pertenece, probablemente evitarán, por ejemplo, la contratación de una o un trabajador con discapacidad mientras dispongan de otros candidatos de grupos con mejores supuestas capacidades. Así lo que está funcionando son prejuicios que llevan a asignar a las personas características que no han sido suficientemente contrastadas.

sentido, ante este problema, los servicios de intermediación en el empleo tienen una responsabilidad informativa y de mediación importante, que sin embargo no parecen haber ejercido.

Las personas con discapacidad hacen un escaso uso de los servicios públicos de intermediación laboral, lo cual parece ser una señal de la **limitada eficacia atribuida**. Por otra parte, existen servicios especializados de intermediación impulsados por las organizaciones de las personas con discapacidad, que si bien pueden suponer un avance en la búsqueda de soluciones de integración laboral del colectivo, en la medida en que estén funcionando de manera aislada pueden contribuir a perpetuar el problema de la **fragmentación de la información**.

El incumplimiento y deficiente funcionamiento de los servicios de intermediación respecto a las que se consideran sus responsabilidades se materializa en el **gran desajuste** que se produce ante la existencia de personas con discapacidad buscando empleo y empresas planteándose cubrir vacantes sin éxito. La explicación dada a este respecto por parte del empresariado reside en las **dificultades** señaladas para el **cumplimiento de la cuota de reserva** y para remover las dificultades u obstáculos para realizar los **ajustes razonables** en las empresas, debido a la gran desinformación existente. Así, según el Informe de la Fundación Equipara (2008), que realizó una encuesta a 1.319 empresas de más de 50 empleados:

- De cada 10 empresas obligadas a cumplir con la LISMI ocho la conocen, aunque muchas de ellas superficialmente.
- Tres de cada cuatro empresas dice tener empleadas a personas con discapacidad, aunque sólo una de cada siete alcanza el mínimo exigido por la LISMI.
- Entre los frenos señalados por las empresas para no contratar personas con discapacidad, el más mencionado, por el 76% de las empresas, es el relativo a la “dificultad de encontrar personas válidas”.

#### ● **Políticas de activación y movilización del entorno familiar**

Otro elemento importante a tener en cuenta en la definición de nuevas políticas orientadas a la movilización de las personas con discapacidad, es la consideración de las **actitudes vitales ante el empleo o trabajo** de éstas. Así, aunque, según datos de la Encuesta sobre Discapacidades y Deficiencias (1999), la causa más aducida para no buscar empleo es no poder trabajar, ello no significa necesariamente que estas personas (60% de las inactivas) estén impedidas funcionalmente para



trabajar, sino que debido a múltiples circunstancias, no se encuentran en condiciones de acceder a un empleo. Entre las circunstancias que aducen las personas inactivas destacan las de ser prejubilado, estar “incapacitado para trabajar”, dedicarse a las labores del hogar a tiempo completo y estar estudiando.

Por otro lado, las personas con discapacidad padecen un nivel de **sobreprotección** considerable en su entorno familiar en la buena parte de los casos. Ésta es una barrera intangible para la inserción laboral, pero muy perjudicial: la persona con discapacidad ha de conocer sus recursos y sus limitaciones, pero no puede escudarse en ningún caso en su discapacidad para no realizar determinadas tareas que realmente pueden desempeñar, pues ello puede provocar incluso una imagen de cara al empresariado del colectivo de personas con discapacidad desajustada de la realidad. La discapacidad conlleva una serie de limitaciones, a cuya resolución ha de contribuir la sociedad, pero ha de evitarse caer en discursos victimistas procedentes en ocasiones de la sobreprotección del contexto familiar, que pueden llegar a configurar actitudes también proteccionistas en el ámbito empresarial, poco favorables a procesos de normalización en el entorno empresarial.

Los programas de apoyo a la inserción con los que se trabaja desde el entorno asociativo no permiten, según señalan sus gestores, **trabajar con las familias**<sup>61</sup>; sólo se trabaja el proceso de inserción e intermediación con la persona directamente, lo que supone una considerable limitación para lograr un proceso de inserción exitoso, dado el frecuente entorno de sobreprotección mencionado.

Otra situación particularmente preocupante es la de las personas que se han visto afectadas por una **discapacidad sobrevenida**. En otros países de la UE, salvo que no se posea ninguna capacidad productiva, existe una legislación que protege y obliga a la empresa a recolocar a las personas en algún puesto que sea compatible con su discapacidad. En España, si bien existe también una legislación que protege a estas personas, en la práctica, según las y los expertos, no funciona, cuando las empresas aducen la dificultad para reubicar a la persona en la empresa, ésta sale del mercado. Esta situación plantea la necesidad de realizar intervenciones en esta dirección.

#### ● Las políticas de fomento de la contratación por parte de las empresas

Según las conclusiones del informe sobre el Impacto de las bonificaciones sobre el empleo (ESIS, 2007), financiado por la Seguridad Social, la política de fomento de la contratación estable no estaría

---

<sup>61</sup> Éste es el caso del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación de Fundación ONCE.

cumpliendo con su objetivo de aumentar la estabilidad laboral, a pesar de ser España, según este estudio, el país de la OCDE que más proporción del PIB dedica a subvencionar el empleo indefinido (0,3%). Según este informe, “los resultados ponen en cuestión la efectividad a largo plazo de este tipo de medidas y plantean si las empresas no estarán apropiándose de esas bonificaciones, de manera que cuando el plazo de la ayuda termina, optan por sustituir al trabajador”.

Sin embargo, a pesar de esta valoración global de las políticas de fomento de la contratación estable, la última reforma del Programa de Fomento de Empleo (Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo), que planteaba una serie de **bonificaciones** tanto para la contratación indefinida como temporal de diversos colectivos, entre ellos, las personas con discapacidad, parece haber tenido en estos años, un efecto positivo sobre su situación en el mercado en términos de **mejora de la estabilidad** de parte del grupo de las personas ocupadas. La explicación parece residir en la cuantiosa cantidad de estas bonificaciones empresariales a la contratación (las más altas de todas), y en la vigencia de las mismas, que en este caso se extiende a toda la duración del contrato.

El nivel de **estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad ocupadas** es, en términos generales, según los expertos entrevistados algo mayor, motivado fundamentalmente por dos causas: porque la política activa que incentiva la contratación indefinida para personas con discapacidad tiene unas ayudas muy interesantes para la empresa; y también se está fomentado un contrato temporal que no está presente en otras modalidades de contratación para otros colectivos, con una duración mínima de un año, prorrogable a tres, que pasan a tener después en muchos casos un contrato indefinido; estas modalidades de contrato resultan muy atractivas para las empresas.

No obstante, en términos generales ha de señalarse que si bien las **políticas activas de empleo** en España han desarrollado un cierto avance, especialmente en todo lo relativo al desarrollo de nuevas modalidades de contratación para el fomento del empleo, aún es muy escasa la presencia de personas con discapacidad en el mercado privado ordinario, y muy reducido el cumplimiento de la cuota de reserva en las empresas obligadas a ello. Por tanto, en la medida en que no han sido capaces de demostrar su eficacia en estos términos se plantea la **necesidad de flexibilizar estas medidas de cara a adecuar las mismas a las diversas situaciones concretas de cada persona y contexto**.

#### 4.1.2. El funcionamiento del sistema de protección y Seguridad Social

Otra dimensión no menos importante en términos de análisis de las políticas públicas, es el **nivel de protección social de la población española**. Así, según la referencia al informe “Protección social en la UE”<sup>62</sup>, cada español recibió anualmente durante 2004 un 28% menos que el europeo medio de la UE-25 a través del gasto público destinado a protección social (el destinado a pensiones, salud, discapacidad, vivienda, familia, desempleo y exclusión social). Así, España, con un 20% se encuentra por debajo de todos los países de la UE-15 (Italia se sitúa en el 26,1%, Francia en el 31,2%, Holanda en el 28,5%).

Para llegar al desarrollo de una nueva vía de regulación del mercado de trabajo equilibrada, es decir, que junto a un desarrollo necesario de la flexibilidad se produzca una cobertura equivalente del sistema de seguridad y protección, parece necesario, tal y como señala Miguélez (2007), un estado de bienestar fuerte y consolidado, y un sistema de relaciones laborales en el que los agentes económicos y sociales sean fuertes y tengan una tradición negociadora también consolidada. En el caso en que ambas dimensiones estén desequilibradas el avance en el sistema de flexiguridad puede decantarse hacia uno u otro lado.

Tal y como han puesto de manifiesto las personas con discapacidad entrevistadas, y han ratificado las y los expertos entrevistados, las altas tasas de inactividad se producen en buena medida como consecuencia de la **desincentivación que genera el sistema de protección por discapacidad**. En el discurso de las personas con discapacidad y su entorno se argumenta que la Seguridad Social penaliza a las personas que comienzan a trabajar recibiendo una pensión, pues ello, en el caso de que se trate de una pensión contributiva, les obliga a reducir, si no a perder, su pensión notablemente, lo que desincentiva la inserción laboral, por la escasa compensación económica que conlleva para estas personas aceptar un empleo. Así, por ejemplo, se percibe que en el caso de que una persona que cobra una pensión de Gran Invalidez o una Absoluta, encuentre un empleo que puede en principio desarrollar y no es incompatible con su estado de discapacidad, que para la persona es un ejercicio de valentía, de superación de barreras importantes, puede sin embargo suponerle, de manera casi automática, una penalización de la Seguridad Social, al pasar su pensión a ser una pensión de Invalidez Total, lo que provoca que la persona pierda dinero, y no le compense en muchos casos trabajar.

---

<sup>62</sup> Referencia publicada en la revista *Programa Acción* de Fundación ONCE, nº 28, p.6.

De modo que se considera que la Seguridad Social castiga a estas personas, sin tener en cuenta que las personas con discapacidad pasan por etapas en que mejora su estado de salud, se encuentran mejor y podrían desarrollar una actividad laboral. Se ha constatado que **el sistema de pensiones para la discapacidad es muy rígido** a la hora de posibilitar los procesos de entrada y salida de los mismos. Éste debe ser suficientemente flexible para que permita a las personas que quieren trabajar mientras sus condiciones físicas se lo permitan hacerlo.

Dada la notable **variabilidad de situaciones** por las que atraviesan las personas con discapacidad respecto a sus limitaciones para desempeñar una actividad laboral en el tiempo, resulta imprescindible la articulación de un **sistema de protección social mucho más flexible**, que posibilite la entrada y salida del mismo, que desarrolle nuevas fórmulas más imaginativas de compatibilización con el empleo, para incentivar a la búsqueda del mismo. En definitiva, debe plantearse un modelo más flexible de prestaciones, que se articule más **en función del estado físico de la persona**, que tenga en cuenta los procesos de deterioro físico, de envejecimiento prematuro, y la variabilidad de las discapacidades en el tiempo.

Los bajos niveles de formación de partida y la escasa recualificación de las personas con discapacidad, unido a su más baja productividad en algunos casos, debido a sus limitaciones, sólo les permiten optar a **puestos de trabajo de baja cualificación**, escasamente remunerados, y en posiciones más vulnerables ante situaciones de crisis. Muchas de esas personas están percibiendo una pensión que les sería retirada o mermada en caso de incorporarse al mercado laboral, por una mínima ganancia, lo cual, según señalan, no les compensa; así, los salarios a los que pueden optar no son competitivos con respecto a la cuantía de las pensiones. Esto dificulta sobremanera el desarrollo de políticas de incorporación al mercado de trabajo, pues es otro factor que contribuye a desincentivar a las personas que reciben algún tipo de pensión a la búsqueda de un empleo.

Pero, tal y como señalan las y los expertos, no basta con hacer compatibles las pensiones, han de reformarse algunas cuestiones del sistema de funcionamiento del sistema de protección social. Así, por ejemplo, se señala que el **sistema de valoración** de las discapacidades para la concesión de las pensiones no entra a detallar las ocupaciones en que podría emplearse la persona atendiendo a sus capacidades (en el caso de que la pensión sea compatible con otras profesiones diferentes a la habitual). La relativa desinformación genera situaciones de inseguridad a la hora de proceder a la búsqueda de un empleo, que se plantea incluso en el entorno asociativo, pues ni los propios servicios

de asesoramiento para el empleo en ocasiones saben cómo resolver determinadas situaciones o cómo aconsejar respecto a la posibilidad de trabajar cuando las personas están percibiendo pensiones.

#### 4.1.3. Balance sobre los procesos de transición en el ciclo de vida y las disposiciones contractuales flexibles

El objeto de análisis de este epígrafe lo constituyen, de un lado, los diversos espacios de empleo en los que transcurre la vida laboral de las personas con discapacidad, en cuanto espacios estancos, facilitadores de la mejora de la empleabilidad de las personas, o espacios de transición; y, de otro lado, las diversas medidas de actuación orientadas a facilitar modalidades de contratación y de organización del trabajo flexible, en cuanto motores de aplicación de la flexiguridad. Frente a modalidades de legislación en este sentido excesivamente protectoras, desde el paradigma de la flexiguridad se aboga por la implantación de medidas y/o legislaciones que favorezcan el desarrollo de transiciones a lo largo del ciclo de vida entre la formación y el empleo de cara a fomentar la empleabilidad de las personas, así como entre empleos.

El programa de Fomento de Empleo de La Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo establece además de un **sistema de bonificaciones empresariales a la contratación laboral** indefinida, un sistema que fomenta la contratación de carácter temporal. En conjunto, se trata de una serie de medidas que otorgan una mayor **estabilidad** que las medidas adoptadas para otros colectivos, atendiendo a la cuantía anual y al periodo de vigencia de las bonificaciones (todo el contrato). Se trata de medidas importantes, dada la necesidad del efecto demostración ante los empresarios de la capacidad de las personas con discapacidad para desarrollar un trabajo, y para deslegitimar ciertos prejuicios instalados respecto a sus capacidades y productividad.

De otro lado, en cuanto a las fórmulas flexibles de organización del tiempo de trabajo destaca la **escasa utilización del contrato de trabajo a tiempo parcial y de las fórmulas del teletrabajo**. Para muchas personas con discapacidad, la estructura del tiempo de trabajo es un elemento fundamental, puesto que la compatibilización con determinadas actividades relacionadas con el tratamiento de enfermedades, como procesos de rehabilitación, o atenciones médicas, u otras limitaciones les exige jornadas parciales de trabajo y/o de fórmulas flexibles en términos de horarios o modalidades de trabajo a distancia, lo que puede afectar seriamente a las posibilidades de aceptar una oferta de empleo. En España apenas se utiliza la fórmula de **empleo a tiempo parcial**, la cual constituye una modalidad de empleo de sumo interés para las personas con discapacidad, que en ocasiones tienen

dificultades para conciliar su vida personal con la laboral. Esta escasa utilización se basa, en parte, en una cultura empresarial tradicional y poco innovadora en la gestión de recursos humanos, poco proclive a fórmulas de empleo flexibles, predominante en España.

En este epígrafe también se incluye el análisis de los diversos **espacios en que se emplean las personas con discapacidad**, atendiendo a la protección que les otorgan los mismos y a las posibilidades de rotación y/o transición en el empleo que se producen en su entorno.

Como se ha comprobado en los anteriores apartados, el mercado de trabajo de las personas con discapacidad está muy segmentado: una proporción no desdeñable de las personas ocupadas está trabajando contratada en el **empleo protegido**, en Centros Especiales de Empleo (CEE), en los que la tendencia mayoritaria es la de la contratación indefinida.

Respecto a estas entidades de empleo protegido, las y los expertos señalan de nuevo la **sobreprotección** de las personas en estos entornos, y sobre todo la desproporción en la cantidad de recursos destinados a estos centros en relación a las ayudas que se otorgan a las empresas de inserción, por ejemplo, teniendo en cuenta que no hay un éxito comparable en términos de inserción al mercado ordinario (apenas se promueve su transición de los CEE). No obstante, también se reconoce que los CEE funcionan eficazmente como **pasarelas de intermediación** al empleo ordinario cuando la persona desea hacerlo (lo cual no es muy habitual). Así mismo, se considera que los CEE constituyen también una **fórmula finalista de empleo** que otorga una gran estabilidad en el empleo, especialmente para aquellas personas con discapacidad severa, con bajos niveles de productividad (como las personas con discapacidad mental), que el mercado ordinario no está dispuesto a emplear-

**Los enclaves laborales** son una fórmula interesante para facilitar la transición de los CEE al mercado privado ordinario, cuyas rigideces en su funcionamiento (el marco normativo establece unos requisitos demasiado estrictos y complejos que lo convierten en una fórmula poco interesante para las entidades implicadas), está provocando que ésta sea una fórmula muy poco utilizada<sup>63</sup>.

Por otro lado, ha de considerarse el conjunto de personas inactivas, que tienen una discapacidad intelectual, que están muy protegidos familiarmente, algunas de las cuales cuentan con el recurso de los **centros ocupacionales**. Algunos informantes señalan que en estos centros también persisten

---

<sup>63</sup> Así se señalaba en el documento elaborado por el CERMI (2007) en respuesta al diagnóstico elaborado por los profesores Malo, Dávila y Pagán sobre "El problema de la baja actividad de las personas con discapacidad: Un diagnóstico".

algunas personas que aún teniendo habilidades para el empleo, estén en ellos, fundamentalmente por el temor de que el intento de transitar al mercado ordinario o el de los CEE no sea exitoso, teniendo en cuenta que la salida del centro ocupacional implica un camino sin retorno. Por ello las familias tienen mucho miedo a que salgan de este medio. Esta situación exige una flexibilización de los mecanismos de entrada y salida de este tipo de recursos, que pueden convertirse en algunos casos, tal y como de hecho sucede, no en una estructura finalista, sino en estructuras favorecedoras de la empleabilidad de las personas para el empleo.

En definitiva, se ha constatado a lo largo del balance previo, que **los procesos de transición entre las posibles diversas situaciones y recursos sociales y de empleo en el desarrollo de los itinerarios y trayectorias a lo largo de la vida de las personas no están resueltos en España**, y aún en menor medida en el caso de las personas con discapacidad. Por ello, en el siguiente apartado se presenta una serie de reflexiones con relación a las diversas políticas o líneas de actuación relativas a los principales componentes de la flexiguridad que debieran articularse para alcanzar los objetivos que este paradigma plantea y adecuarse al mismo.

---

#### 4.1.4. La situación respecto al sistema de formación y aprendizaje permanente

Las personas con discapacidad se sitúan en una posición de desventaja en el mercado laboral, ocupando puestos de mayor precariedad, en parte por su discapacidad, pero también porque suman otras características que les sitúa en una situación de desventaja, sobre todo el **hándicap del bajo nivel educativo**, y en algunos casos, la edad avanzada. El bajo nivel de formación de partida constituye un serio problema que ha de atajarse, intentando que estas personas lleguen al sistema de formación reglada a los niveles de la Formación Profesional y/o al Bachillerato y de ahí a la Universidad, para lo cual han de resolverse, en primer lugar, los considerables problemas de acceso al medio escolar, en primer lugar, y posteriormente la transición entre el sistema escolar y el mercado laboral.

Como se ha comentado con anterioridad, se produce una **concentración de personas con discapacidad en sectores y puestos de baja cualificación**, asociada a una productividad mermada en algunos casos y, sobre todo, a su bajo nivel de formación de partida, lo que sólo les permite acceder a puestos de baja cualificación. Este hándicap cierra el círculo vicioso de la desincentivación a la

participación en el mercado laboral para las personas con algún nivel de protección social, que ha de romperse, fundamentalmente del lado de la mejora de la formación de las personas con discapacidad.

Muchas personas con discapacidad participan en procesos de **formación continua** que, sin embargo, tal y como manifiestan las propias personas y las y los expertos entrevistados, no son una garantía de acceso al empleo. De otro lado, muchos empresarios señalan que no pueden cubrir los puestos de trabajo reservados para personas con discapacidad porque no encuentran personas candidatas con el nivel de cualificación requerido. De este **desencuentro** se podría deducir que la formación no siempre es la adecuada, y que es necesario que los trabajadores con discapacidad acumulen más experiencia profesional, así como que los empresarios no valoran, quizá por desconocimiento, todas las capacidades que tienen estas personas.

De modo que la primera conclusión a este respecto es que se ha desvelado que el colectivo de personas con discapacidad necesita mucha más formación, y que hay que convencerles para que la desarrollen. En este sentido, dada la escasa valoración que hacen las familias de los procesos formativos y la percepción de las dificultades para participar en los mismos, también parece necesario **sensibilizar a las familias** para que valoren la inversión en educación y formación como medio fundamental para proporcionar a las personas con discapacidad posibilidades reales de integración social y laboral.

Sin embargo, ni el sistema de educación reglada ni el sistema de formación para el empleo es **accesible** para muchas personas con discapacidad, por la ausencia de ayudas técnicas necesarias, la falta de recursos para ello, la falta de preparación del profesorado, etc.; y ésta constituye la principal barrera para las personas con discapacidad que ha de ir resolviéndose.

De otro lado, desde los operadores del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación en España se señala que los **programas de formación ocupacional** gestionados por éstos ofrecen teóricamente a la persona una capacitación para incorporarse al mercado laboral, pero, en la mayor parte de los casos, al tratarse de cursos vinculados a programas concretos subvencionados, en los que la prioridad para los gestores es cubrir un número determinado de plazas, estos cursos acaban siendo cubiertos con personas de perfiles muy diversos. De esta forma, en la medida en que no se desarrollan itinerarios estructurados de inserción, cualificadores, el resultado para las personas con discapacidad es que no acaban de estar cualificadas para ningún perfil laboral determinado, a pesar de poder contar con una trayectoria formativa amplia. La repercusión más directa de esta desestructuración en el



funcionamiento del sistema formativo, no orientado hacia perfiles laborales concretos, es el **desánimo de las personas con discapacidad ante las experiencias formativas**. Las personas con discapacidad demandan empleos estables y cualificados y no políticas de formación que no se traduzcan en términos de impacto en un proceso de inserción laboral.

## 4.2. PROPUESTA DE LÍNEAS DIRECTRICES PARA EL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA FLEXIGURIDAD

Definido el escenario de partida, en el que la aplicación práctica de la flexiguridad deja margen a la definición de las líneas estratégicas de actuación en cada Estado, y una vez compartidos los principios de análisis crítico de las autoridades españolas sobre los principios de aplicación de la flexiguridad<sup>64</sup>, a continuación se ofrece una visión de las líneas directrices que se considera debieran presidir la **adaptación de las políticas de empleo y protección social al paradigma de la flexiguridad en España** para alcanzar los objetivos anteriormente fijados respecto al empleo de los colectivos más desfavorecidos, entre ellos las personas con discapacidad.

Tal y como señala el Libro Verde para Modernizar el Derecho Laboral, **las y los trabajadores vulnerables** deben disponer de oportunidades que les permitan avanzar socialmente para mejorar su movilidad y lograr procesos de inserción en el mercado laboral exitosos. Las líneas de actuación que promueve la Comisión Europea para activar el mercado de trabajo en este sentido van por la realización de reformas, asignando cada vez mayor peso a las medidas de prestación por desempleo, y en paralelo a las políticas activas de empleo.

Como se verá a continuación, la apuesta por superar el panorama de segmentación del mercado de trabajo, así como para aumentar las tasas de participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad y mejorar los procesos de transición, de entrada y salida del mercado laboral, pasa fundamentalmente por una **flexibilización del sistema de protección social**. Esta flexibilización se traduce en un sistema que garantice una protección económica suficiente a las personas que tienen

---

<sup>64</sup> MTAS (2007): *Informe de las Autoridades españolas sobre el Libro Verde de la Comisión Europea: Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*. Secretaría General Técnica del MTAS.

dificultades para insertarse en el mercado, pero que no desincentive para el empleo. Se trata de una apuesta por medidas de activación que pasan tanto por las propias personas con discapacidad y sus familias, como por la reforma de la Administración pública (en cuanto a los servicios de intermediación fundamentalmente), y por las empresas.

En este sentido, la apuesta fuerte de la política española en materia de empleo y protección social para las personas con discapacidad en España se centra en la inminente aprobación y puesta en marcha de la **Estrategia Global de Acción para el Empleo de las personas con discapacidad 2008-2012** (EGE en adelante). Esta estrategia, debatida y consensuada tras un largo proceso de diálogo entre todos los agentes económicos y sociales y el movimiento de la discapacidad, constituye una apuesta que encaja, tal y como se comenta a continuación, con el enfoque y la perspectiva del paradigma de la flexiguridad, especialmente en lo que a los objetivos planteados se refiere<sup>65</sup>, y a buena parte de las medidas operativas de acción.

El Gobierno español ha considerado entre las prioridades de su política social la participación laboral de las personas con discapacidad, y para ello viene trabajando desde hace varios años elaborando normas específicas y atendiendo a las personas con discapacidad en general con sus diversas actuaciones, normativas, etc.. En este sentido, cabe destacar el reciente proceso de diálogo social sobre mercado de trabajo desarrollado por el Gobierno y los interlocutores sociales, culminado con la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

El Gobierno ha seguido trabajando en aras de la integración social y laboral de las personas con discapacidad, respondiendo al compromiso legal de elaborar una Estrategia Global de Acción para el empleo de las personas con discapacidad, contando con la participación de los interlocutores sociales y las organizaciones de las personas con discapacidad, plasmado en la disposición adicional duodécima de la Ley 43/2006.

Las políticas activas de empleo vigentes en España son políticas que proceden de los años 80, necesitan de un enfoque innovador, que de respuesta a los nuevos retos del empleo en el marco de la flexiguridad. La EGE puede aportar algo fundamental, pues es una estrategia global para fomentar el empleo de la personas con discapacidad, es decir, es una **estrategia integral** que aborda los diferentes componentes que pueden incidir sobre el empleo. Así, muchas de las políticas consideradas

no son estrictamente de empleo, sino que son políticas para el empleo, necesarias para solventar muchas de las barreras que dificultan el acceso al mismo de las personas con discapacidad: educativas, de protección social, fiscales, de servicios sociales, etc.; políticas que hasta ahora han caminado por vías diferentes y que ahora se integran en una estrategia conjunta.

De modo que esta estrategia aporta un **enfoque que permite abordar la discapacidad desde la globalidad y la transversalidad**, lo que puede facilitar que determinadas dificultades a las que hasta ahora se hacía frente desde políticas de intervención de forma aislada, desaparezcan. Esta nueva perspectiva que debe darse a las políticas de intervención sobre la discapacidad presenta diversos niveles, cuyas vías de intervención y resolución se plantean en el medio y largo plazo. Por tanto, se requiere dar un impulso a la puesta en marcha de la EGE, que encuentra en el marco de la flexiguridad el contexto perfecto y la oportunidad para desarrollar sus líneas de actuación de manera efectiva.

Para garantizar que la flexiguridad redunde en beneficio de todas las personas es fundamental garantizar la **implicación activa de los agentes socio-económicos**, la cual constituye la apuesta fundamental del desarrollo de la EGE.

En términos generales, atendiendo al diagnóstico realizado conforme a los principios de la flexiguridad, parece necesario desarrollar una serie de medidas de manera más exhaustiva para potenciar el desarrollo de procesos de transición de las personas con discapacidad y para fomentar su movilidad en el mercado, conforme al desarrollo de itinerarios voluntarios y exitosos las principales medidas políticas son:

- el desarrollo de estrategias globales de aprendizaje permanente,
- la adaptación de los sistemas de protección social para que éstos fomenten el empleo en lugar de paralizarlo y propicien la movilidad en el mercado;
- así como el desarrollo de políticas activas de empleo eficaces, en términos de inserción en el mercado de trabajo normalizado.

---

<sup>65</sup> Los dos objetivos generales o estratégicos de la misma son: aumentar las tasas de actividad y ocupación así como la inserción laboral de las personas con discapacidad; por otro lado, mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación.

#### 4.2.1. Políticas activas de mercado laboral eficaces

Las principales estrategias para la intervención en el ámbito de las políticas activas de empleo de las personas con discapacidad se plantean desarrollar en tres ámbitos, correlacionados con las áreas en que se han detectado ciertas deficiencias en el funcionamiento, así como con algunas líneas de actuación que convergen con las directrices del paradigma de la flexiguridad.

- **La implantación de sistemas eficaces de apoyo a la búsqueda de empleo e incentivación del trabajo**

Como se ha señalado, se están perdiendo posibilidades de empleo por la descoordinación de las redes de intermediación, lo que requiere de una reestructuración del sistema, mediante la **coordinación entre los Servicios Públicos de Empleo y los servicios de intermediación especializados**, aunando la información de ambos. De esta manera se aprovecharían las ventajas de ambas aproximaciones: las “economías de escala” de los servicios públicos, y la calidad de la información que normalmente suministran los servicios impulsados por las organizaciones de personas con discapacidad. Debe incrementarse la relación e intensificarse el trabajo en red entre estas entidades, atendiendo a las **sinergias y al efecto multiplicador** que se podría generar por el despliegue territorial de la red pública.

Es imprescindible el desarrollo de un trabajo coordinado que permita la **creación de unidades especializadas de información, orientación e intermediación** que, a través de una atención individualizada, clasificación de los demandantes y diseño de itinerarios personalizados, logren de manera eficaz el encuentro entre la oferta y la demanda de empleo, trabajando proactivamente con las empresas para elevar el grado de intermediación. También se plantea la necesidad de **modernizar el acceso no presencial** a los servicios prestados, promoviendo la utilización de las nuevas tecnologías, facilitando la realización de consultas y trámites online.

El **liderazgo y centralización** de los servicios de intermediación es un tema sobre el que surge el debate, pues desde la perspectiva del Gobierno y algunas personas expertas consultadas, este proceso debiera ser liderado por los SPE. Desde la perspectiva de las entidades del movimiento asociativo de la discapacidad la estructuración del proceso de intermediación debiera implicar el establecimiento de diferentes fases en los itinerarios de las personas con discapacidad cuya responsabilidad podría repartirse entre los **diferentes agentes** que trabajan en la actualidad en este ámbito, que habrían de coordinarse entre sí. En la actualidad, los fondos que gestionan estas

entidades<sup>66</sup> se destinan a la fase de formación y a la fase de intermediación de contratos, pero es necesario un tratamiento más completo de los procesos de inserción, que incluya el trabajo con las familias y el apoyo al sostenimiento del empleo, desde la especialización.

Todos los agentes reconocen abiertamente que si bien la transferencia de los SPE a las CC.AA. se ha producido, los **SPE** siguen estando desfasadas respecto a la realidad, tienen poco personal, proporcionan un trato muy general y nada específico para las personas con discapacidad, no poseen un protocolo especial para ellas; fallan por tanto en su labor de intermediación pues no conocen suficientemente a las personas con discapacidad, no conocen los problemas que tienen, sus capacidades, necesidades, etc.. Por ello, en la medida en que no responden de manera eficaz a los objetivos que están llamados a cumplir, deberían adecuar sus servicios.

La mejora del sistema de intermediación implica el desarrollo de una **atención mucho más personalizada**, con la existencia de una misma persona de referencia siempre; de una persona que sea capaz de desarrollar un itinerario personalizado de inserción en el mercado de trabajo a medida. Esto es algo que no se hace con ningún colectivo en los SPE pero que debiera hacerse. Desde la Administración se considera que los Servicios sociales debieran ayudarles a conocer a estas personas, pues están en contacto con ellas desde el momento en que se declara su discapacidad.

El **personal** que integre estas unidades especializadas, ha de ser formado y capacitado en materia de sensibilización y formación respecto a las capacidades y aptitudes que presentan las personas con discapacidad y la adaptación de los puestos de trabajo, así como sobre igualdad de oportunidades. Para ello resulta necesario diseñar **cursos de formación** en esas materias, dirigidos al personal de los SPE que realicen labores de intermediación laboral, así como incorporar en estos cursos la perspectiva de género.

Otra tarea que tampoco ha de olvidarse es la necesidad de animar a las propias personas con discapacidad y a sus familias para apuntarse en los SPE y animarlas a que busquen trabajo.

Pero la inserción de las personas con discapacidad requiere también de una **sensibilización del empresariado**. Esta tarea podría ser asumida por estas entidades de intermediación encargadas de incorporar a las personas con discapacidad en las empresas. Así, la cuota de reserva no se está cumpliendo de manera suficiente, debido además de a la falta de inspecciones de trabajo, a la

---

<sup>66</sup> Financiados por el Fondo Social Europea, mediante el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación.

ausencia de instrucciones claras y de información, que combinada con sanciones parece la fórmula más eficaz para su cumplimiento.

#### ● Políticas de activación y motivación de las personas con discapacidad y su entorno

Como se ha venido señalando, parece imprescindible la puesta en marcha de **campañas de motivación dirigidas a las personas con discapacidad, y a las personas de su entorno**, informando sobre recursos formativos, recursos para acceder al mercado de trabajo, sobre cómo inscribirse como demandantes de empleo, sobre los avances experimentados en materia de empleo, de cara a conseguir una mayor motivación para el empleo.

Una idea innovadora que parece tiende a implantarse es la de desterrar del lenguaje conceptos como el de incapacidad o la propia discapacidad, dando la vuelta al sentido del término, es decir, reconociendo para qué están capacitadas las personas, no para qué están discapacitadas, pues esta visión discrimina menos.

Otra medida de actuación que se mueve en el ámbito de las políticas sociales, pero que ha demostrado ser una medida de fomento del empleo de los colectivos desfavorecidos en el mercado laboral por parte de la Administración, es la **inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública**. Esto podría implicar, por ejemplo, la aplicación como criterio de admisibilidad en los procesos de contratación pública del cumplimiento de la reserva de la cuota de empleo para personas con discapacidad, o la reserva de contratos para CEE, la obligación de contratar a colectivos desfavorecidos, etc.<sup>67</sup>

#### ● Políticas de fomento de la contratación y la dimensión interna de la flexiguridad

Desde el paradigma de la flexiguridad se reclama para las personas en situación más desfavorecida en el mercado laboral un reforzamiento en su aprendizaje, empezando desde el sistema general de educación, continuando con un apoyo individualizado en la búsqueda de empleo, y favoreciendo su

---

<sup>67</sup> El ejemplo más reciente de aprobación de una normativa de apoyo a las cláusulas sociales lo constituye la Resolución 6/2008, de 2 de junio, del Gobierno Vasco por la que se dispone la adopción del Acuerdo del Consejo de Gobierno «Sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público».

contratación temporal “si bien incentivando su progresión hacia modalidades contractuales más estables, al mejorar sus capacitaciones y cualificaciones profesionales.”<sup>68</sup> (Garrido:27).

Dada la reducida presencia de personas con discapacidad en el mercado ordinario, parece necesario estudiar la posibilidad de regular un sistema de **incentivos económicos a favor de los trabajadores con discapacidad**, financiado por la Administración Pública, en los supuestos de personas con discapacidad severa que incurren en gastos derivados de su discapacidad y de su participación en el mercado de trabajo.

Del lado de las empresas, **el sistema de bonificaciones a la contratación debiera flexibilizarse** y ser menos lineal, es decir, debiera contemplar la adaptación de las bonificaciones en función del tipo y grado de discapacidad, y el perfil de la persona con discapacidad (sexo, formación, edad), así como premiar a aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad por encima de su obligación de reserva o que contraten sin estar obligadas (pymes y micropymes). La bonificación de los contratos de fomento de empleo para las personas con discapacidad ha sido la política activa por antonomasia, que se considera necesaria, pero no suficiente. En este sentido, las empresas **demandan la compensación de la contratación con ventajas económicas y fiscales** como incentivo.

Pero no ha de olvidarse, como se ha señalado, que las bonificaciones para las empresas se aprovechan, pero no incentivan en si mismas; para la gran empresa, la bonificación no es una variable que juegue un papel relevante; cualquier medida económica va a ser bien recibida, pero lo fundamental es el convencimiento sobre la actuación en gestión de recursos humanos, el desarrollo de una política socialmente responsable. Si una empresa tiene una experiencia gratificante va a repetir, independientemente de las ayudas. Por todo ello resulta fundamental la **sensibilización** de las empresas. En este sentido, las medidas fundamentales para activar la participación de las personas con discapacidad están más vinculadas a los temas de **Responsabilidad Social Corporativa** (RSC) no como cuestión de marca, sino como interiorización real de esta filosofía por parte de las empresas. Para ello lo fundamental es la realización de campañas de sensibilización al empresariado con el objeto de normalizar todos los aspectos relativos a la gestión de las personas con discapacidad.

Todas las medidas anteriormente señaladas descansan y convergen de manera directa con los principios comunes a la flexiguridad, y están más centradas en todo el sistema de mercado de trabajo y

---

<sup>68</sup> Garrido (2007)

de protección social, externo a la empresa. Sin embargo, se considera imprescindible, de cara a garantizar los objetivos últimos que persigue la propia estrategia de activación de las personas con discapacidad, la articulación de una serie de medidas que incidan en la **dimensión interna de la flexibilidad**, que deben interiorizar las empresas. Entre éstas destacan todas las medidas relativas a: la sensibilización de las empresas, RSC, políticas de apoyo a la adaptación de los puestos, y gestión de recursos humanos orientada a la “**gestión de la diversidad**”.

De esta manera se trata de contribuir a que las empresas asuman su responsabilidad en la facilitación de la **conciliación entre vida personal y laboral de las personas con discapacidad, así como en el desarrollo de ajustes razonables, la facilitación de la formación continua** y la recolocación de las personas con discapacidad sobrevenida.

Dentro de esta política de sensibilización de las empresas es necesario así mismo, facilitar el acceso de las personas con discapacidad a los **procesos de selección generales**; sin embargo, por lo general, las empresas no se dejan asesorar y parten de puestos prefijados para personas con discapacidad. Buscan personas para puestos determinados, cerrándose así las puertas a la variedad de capacidades que puede ofrecer una persona con discapacidad. Por ello deben adaptarse los procesos de selección, deben superarse estas limitaciones y normalizarse los procesos de inserción.

---

#### 4.2.2. Políticas de protección social modernas

En cuanto a las **prestaciones por desempleo**, desde la vertiente de refuerzo de la empleabilidad, se pide a los sistemas de protección que incidan en medidas que favorezcan la reinserción laboral, el desarrollo de competencias profesionales y la adaptabilidad en un entorno flexible de prestación laboral. El mayor reto está en la búsqueda del equilibrio entre ambas vertientes: unas prestaciones sociales en periodos de desempleo que no perjudiquen la empleabilidad, es decir, que los subsidios por desempleo no sean de un nivel de generosidad que atrapen a los trabajadores en el desempleo; y la articulación de medidas que favorezcan el tránsito al empleo, pero sin reducir los niveles de seguridad que puede aportar a los trabajadores la existencia de unas prestaciones compensatorias en supuestos de ausencia de empleo.

Lo que sí parece necesario es el acompañamiento de las prestaciones por desempleo con ciertas **obligaciones** relacionadas con las oportunidades de trabajo o formación profesional, unido a servicios que promuevan la integración en el mercado de trabajo, como la creación de planes o itinerarios



particularizados de inserción y búsqueda de empleo, especialmente para los colectivos con dificultades de inserción.

En términos generales, con relación al [sistema de pensiones en España](#), resulta fundamental revisar el diseño de las ayudas y prestaciones dirigidas a las personas con discapacidad y a sus familias, para que su regulación no desincentive la participación laboral y para que la potencien. Es necesario tomar medidas para que las pensiones por incapacidad de quienes se incorporan al trabajo no se vean reducidas por haber accedido a un empleo si la integración laboral no resulta exitosa.

Hay que evitar que haya personas que no se animen a trabajar por el miedo a perder la pensión contributiva que esté recibiendo. Para ello ha de estudiarse la posibilidad de [compatibilizar pensiones con empleo](#) de manera continua o al menos durante un tiempo, para que la persona con discapacidad pueda comprobar que es capaz de ponerse a trabajar, que tiene perspectiva de poder seguir haciéndolo, es decir, que permita normalizar su vida. También han de facilitarse “los viajes de ida y vuelta” entre la inactividad y el trabajo, es decir, que una persona que está cobrando una pensión, en caso de que se ponga a trabajar, si luego pierde el empleo, pueda volver a cobrar la pensión sin demasiados trámites. Si se ofrece un menú de posibilidades flexible y variable, éste puede ser un factor incentivador del empleo. Estos son temas sensibles, muy cargados de prejuicios, de temores, miedos a lo desconocido por parte, por un lado, de las personas con discapacidad; y de otro, de prejuicios del lado de las políticas públicas ante el temor a la existencia de fraudes, y de la impopularidad de medidas de este tipo. Sin embargo, es particularmente necesaria la apuesta por el desarrollo de [políticas innovadoras](#) en este ámbito, que rompan con una de las principales barreras a la activación del empleo de las personas con discapacidad.

En este sentido, se trata sobre todo de olvidar la idea de una discapacidad para toda la vida, pues éstas tienden a variar a lo largo de la vida de las personas, se pueden producir situaciones de mejoría, puede tener temporadas en las que la persona se encuentre peor, tenga recaídas, etc., y ésta es una realidad a la que debe adaptarse el sistema de protección. Para ello se podrían buscar mecanismos de tipos impositivos marginales progresivos, como los mecanismos de impuestos negativos de la renta, pues lo que no es admisible es que funcione como un desincentivo al producirse en algunos casos reducciones del 100% en la percepción de las pensiones; la reducción debería ser progresiva.

#### 4.2.3. Medidas orientadas a fomentar los procesos de transición en el ciclo de vida y a promover la rotación en el mercado laboral

Con el objetivo de fomentar los procesos de transición en el ciclo de vida y promover la rotación, **las figuras de empleo flexible** pueden jugar un papel crucial beneficiando a las personas con discapacidad, pues permiten que las empresas arriesguen más en la contratación, al permitir que prueben a las personas sobre las que tienen sus dudas y/o prejuicios para comprobar sus hándicaps al respecto.

En cuanto a los diferentes espacios de empleo en los que se mueven las personas con discapacidad, ha de **promoverse y flexibilizarse la relación entre los centros ocupacionales y los centros especiales de empleo**, fomentando la incorporación a éstos de las personas con discapacidad integradas en aquéllos, además de eliminando los desincentivos derivados de los problemas que puedan existir para volver al centro ocupacional en caso de que la incorporación al CEE no sea exitosa.

Para favorecer un mayor **tránsito de aquellos trabajadores con discapacidad que lo deseen de los CEE** hacia el mercado ordinario de trabajo es necesario articular un sistema adicional de adicional (podrían establecerse incentivos de manera simultánea a la empresa ordinaria que contrate al trabajador, al CEE que debería sustituir a ese trabajador, y al trabajador con discapacidad), y garantizar la doble vía de acceso al empleo ordinario y de vuelta al CEE en el caso de fracaso de la inserción, con las debidas cautelas cuando se trate de entidades de reducida dimensión.

No obstante, debe garantizarse la suficiencia de los **recursos económicos destinados a los CEE**, dado que esta fórmula de empleo constituye un espacio que otorga gran estabilidad a personas que de otra manera seguirían siendo inactivas en el mercado laboral. Actualmente todos se regulan por la misma legislación y cuentan con el mismo trato, sin embargo, dada la heterogeneidad de situaciones, habría de estudiarse el tratamiento diferenciado en función de su naturaleza (ánimo de lucro o no, los perfiles de discapacidad de las personas que ocupan, etc.).

En los últimos años se han multiplicado de manera notable los CEE debido a las medidas alternativas<sup>69</sup>. Pero este tipo de empresas por sí solas no pueden solucionar la inserción laboral de las personas con

---

<sup>69</sup> Cuando el cumplimiento de la cuota de reserva (LISMI : Ley 13/1982) sea difícil, y de manera excepcional, se permite a las empresas acogerse a las denominadas medidas alternativas (R.D. 27/2000 de 14 de enero). La excepcionalidad se permite cuando los SPE no puedan atender las ofertas de empleo de una empresa o cuando la

discapacidad. Por ello ha de conseguirse que más empresas ordinarias contraten a personas con discapacidad. Para incentivar su contratación lo que se considera debiera hacerse es **incentivar al cumplimiento de la cuota de reserva**, mediante la inspección, la sensibilización y la mejora de los servicios de intermediación.

Por otro lado, debe evaluarse la posibilidad de reforma de la regulación de los **enclaves laborales** en cuanto medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, para hacerlo más operativo para el cumplimiento de sus fines de facilitación de la transición al mercado ordinario.

Es necesario, por último, fomentar de forma convencida y consensuada con los agentes sociales, la **utilización de fórmulas de contratación de trabajo a tiempo parcial estable y fórmulas flexibles de organización** del tiempo de trabajo basadas en la utilización voluntaria por el trabajador con discapacidad, como son el teletrabajo.

---

#### **4.2.4. Políticas de formación para el desarrollo de una estrategia global de aprendizaje permanente**

---

Para las personas con discapacidad la formación es una cuestión clave, pues aún no se ha resuelto aún el tema de la inserción en el medio escolar, ni está resuelto **el tránsito de la vida formativa a la laboral**; tampoco lo están los procesos de entrada y salida del mercado laboral para periodos de formación y empleo.

Por ello es necesario promover una **mejora de la calidad y accesibilidad de la educación y la formación para el empleo de las personas con discapacidad que garantice la igualdad de oportunidades**, mediante una atención inclusiva y universalmente accesible a todos los alumnos (tal y como señala la Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación), en todos los niveles educativos, particularmente en la formación profesional superior y universitaria.

---

empresa acredite la existencia de razones organizativas, productivas, técnicas o económicas que dificultan seriamente la incorporación de personas con discapacidad a sus plantillas. Las medidas alternativas son de dos tipos: 1) Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con una trabajadora o trabajador con discapacidad autónomo para el suministro a la empresa de materias primas, bienes de equipo o maquinaria o servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. 2) Donación o patrocinio de actividades de inserción laboral, creación de empleo, etc. a favor de personas con discapacidad desarrolladas por fundaciones o asociaciones de utilidad pública dedicadas a estos fines.

Por otro lado, es muy importante que los empresarios ganen experiencia empleando a más personas con discapacidad, que constaten el valor añadido de la diversidad en sus plantillas, y que perciban a las personas con discapacidad como trabajadores productivos. Algunas fórmulas interesantes para ello, que deberían potenciarse, son las fórmulas de **formación con compromiso de contratación, así como otras de formación en prácticas**, o la puesta en marcha de un programa de **prácticas formativas prelaborales**, con personas desempleadas que sigan un programa de formación, o con alumnos de formación reglada, con la finalidad de que las empresas ordinarias tengan un mayor conocimiento de las aptitudes laborales de las personas con discapacidad.

Las medidas, tradicionalmente eficaces, de las **escuelas-taller, casas de oficio y talleres de empleo**, en las que son un colectivo prioritario, no han sido sin embargo apenas utilizadas para facilitar la inserción de las personas con discapacidad, a pesar de la utilidad de las mismas en términos de inserción. Es una figura un poco anquilosada en el pasado, que debiera reciclarse proveyéndose de los correspondientes ajustes razonables cuando así se requiera, así como en términos de sectores para su implantación, reorientando su actividad hacia el sector servicios por ejemplo, estableciendo un mayor vínculo con el mundo empresarial. Son fórmulas interesantes en cuanto a que combinan la actividad formativa y la práctica y están remuneradas.

Sería recomendable potenciar el diseño de módulos específicos de escuelas-taller y casa de oficio y talleres de empleo destinados prioritariamente a personas con discapacidad con todos los ajustes razonables requeridos.

Tanto en la formación ocupacional como en la continua se plantea la necesidad de **reservar plazas** para personas con discapacidad, estableciendo las adaptaciones necesarias.

## SÍNTESIS-CONCLUSIONES

Los principales **PROBLEMAS Y/O RETOS A LOS QUE HAN DE ENFRENTARSE LAS POLÍTICAS SOCIALES Y LABORALES CON RELACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD** en España, para los que el paradigma de la flexiguridad ofrece un marco de interés a la hora de potenciar determinadas líneas de actuación, son:

- La **segmentación del mercado** en torno a las personas con discapacidad: frente a un pequeño núcleo de personas en una situación de ocupación estable en el mercado de trabajo (el 19,5% de las personas con discapacidad de entre 16 y 64 años, según los datos de la EPA 2002), existe un importante conjunto de personas en situación evidente de precariedad, con notables dificultades de acceso al mercado laboral, que alternan situaciones de empleo precario y desempleo (el 14% de estas personas), y un grueso de personas desanimadas, en unos casos, e inactivas en su mayor parte, que mantienen una nula relación con el mercado laboral (en torno al 66% del total de las personas con discapacidad de este grupo de edad), con diferentes niveles de protección social.
- Pero el problema fundamental al que ha de hacerse frente es **la inactividad** de una altísima proporción de personas con discapacidad (más del 60%). Está quedando fuera del mercado un colectivo con mayores dificultades, con menor empleabilidad, en el que concurren una serie de características que aumentan sus dificultades: la interacción entre las variables sexo y el tipo de discapacidad, y entre el bajo nivel formativo y la discapacidad.

El paradigma de la flexiguridad se mueve en torno a una serie de **PRINCIPIOS Y OBJETIVOS** que, atendiendo a la resolución de los retos señalados, se consideran de interés como **base para la articulación de las líneas estratégicas** que han de configurar las políticas de actuación con relación a los colectivos más desfavorecidos en el mercado laboral, entre los que se sitúan las personas con discapacidad:

- Buscar el **equilibrio entre los derechos y responsabilidades** del empresariado, las y los trabajadores, las y los demandantes de empleo y los poderes públicos.
- Generar un clima de confianza y de **diálogo social** entre los poderes públicos e interlocutores sociales.
- **Reducir la segmentación** en el mercado de trabajo entre trabajadores empleados y excluidos.

- Promover la igualdad y proporcionar oportunidades a los colectivos más desfavorecidos (entre ellos las personas con discapacidad).
- Trasladar el punto de mira sobre las trayectorias individuales de las personas, garantizando su elección de los itinerarios, facilitando los procesos de transición entre el empleo y el desempleo, la formación, la inactividad, etc., mediante los recursos necesarios para ello, desde una perspectiva integral del ciclo de vida.
- Eliminar y/o flexibilizar aquellas legislaciones o sistemas de protección que pueden entorpecer las transiciones en el mercado de trabajo.

La Comisión no busca el establecimiento de un modelo único para todos los Estados Miembro, sino que la APLICACIÓN DEL CONCEPTO DE FLEXIGURIDAD dependerá de la definición que cada Estado haga según su situación de partida. En este sentido, la orientación en el caso de las políticas españolas parecen ir del lado de la defensa del “trabajo de calidad” y la aplicación de los principios de la “igualdad de trato”. Por otro lado, también se ha revelado la necesidad de profundizar en la desdibujada dimensión interna de la flexiguridad, que afecta fundamentalmente a las empresas.

La opción que se revela más interesante para la reducción de la segmentación es la de una “normalización al alza de las condiciones laborales” y no una homogeneización a la baja de las condiciones de empleo y protección; es decir, mediante una apuesta por la mejora de la calidad del empleo y de la protección en los periodos de transición, así como por un reforzamiento de la inversión en las políticas de formación y aprendizaje permanente, aún muy deficitarias en lo que a la participación de las personas con discapacidad se refiere.

De otro lado, es necesario profundizar en la dimensión interna de la flexiguridad, en la que radica en las empresas y su responsabilidad social, y no hacer descansar todas la políticas sobre el entorno de las mismas (facilidades para la contratación y el despido).

Del BALANCE DE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, en definitiva, se ha constatado a lo largo del balance previo, que los procesos de transición entre las posibles diversas situaciones y recursos sociales y de empleo en el desarrollo de los itinerarios y trayectorias laborales a lo largo de la vida de las personas no están resueltos en España, y aún en menor medida en el caso de las personas con discapacidad.

La adopción del paradigma de la flexiguridad encaja con el necesario cambio en la concepción del **ciclo de vida** de las personas con discapacidad, que atraviesa por diferentes etapas, variables en el tiempo según las personas, que exigen el desarrollo de **actuaciones a medida**.

La propuesta de adaptación de las líneas estratégicas de intervención de las políticas públicas con relación a las personas con discapacidad han de caminar del lado de la **adopción de una nueva perspectiva integral del ciclo de vida de las personas**, que considera ésta en su integridad, atendiendo al conjunto de situaciones por las que pasa la persona con discapacidad durante su vida. Es decir, ha de adoptarse una perspectiva que permita el **diseño de políticas suficientemente flexibles** como para que las medidas se adapten a la variabilidad de situaciones de las personas con discapacidad.

Del **BALANCE DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL**, cabe destacar:

- La mejorable eficacia de los **sistemas públicos de intermediación** en España.
- La **escasa flexibilidad del sistema de pensiones contributivas**, que actúa como desincentivador en la búsqueda de empleo.
- El **desencuentro entre los puestos que esperan cubrir las empresas y la cualificación** de las personas con discapacidad, acompañados de un sistema de formación para el empleo que no es plenamente accesible para las personas con discapacidad.
- La escasa utilización de las modalidades de **trabajo a tiempo parcial, y de fórmulas flexibles de organización (teletrabajo)** favorecedoras de la conciliación de vida personal y laboral que facilitarían la inserción de las personas con discapacidad.

Por último, las **PROPUESTAS DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE INTERVENCIÓN** más relevantes van, en resumen por la siguiente dirección:

- Incorporación de los **principios de la flexiguridad en el desarrollo de los itinerarios integrados de inserción sociolaboral**: acompañamiento en las transiciones entre empleos, formación de calidad y adaptada a las necesidades de cada persona.

- La apuesta por conseguir estos objetivos pasa por una **flexibilización del sistema de protección social**, que garantice una protección económica suficiente mediante un sistema de funcionamiento que no desincentive para el empleo, así como por una apuesta por **medidas de activación**.
- La apuesta política consensuada en España debe centrarse en la aprobación y puesta en marcha de la **ESTRATEGIA GLOBAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2008-2012 (EGE) y su correspondiente Plan de Acción**. Esta estrategia aporta un enfoque que permite abordar la discapacidad desde la globalidad y la transversalidad. Es necesario dar un impulso a la EGE, que junto con las ayudas del Fondo Social Europeo, constituye una potente herramienta para dar respuesta al desarrollo de los componentes de la flexiguridad.



## BIBLIOGRAFÍA

- Alba, Alfonso; Moreno, Alfonso (2004): *Discapacidad y Mercado de Trabajo*. Obra Social Caja Madrid..
- Cayo Pérez Bueno, Luis (2002): “La Discapacidad y las Situaciones de dependencia en cifras: aproximación conceptual y estadística. Niveles actuales de protección y modelos europeos”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº65*, págs. 25-36.
- CERMI, (2007): Aproximación al estudio “El problema de la baja actividad de las personas con discapacidad: un diagnóstico”.
- CCOO, UGT, CEOE y CEPYME (2006): *Informe de Negociación Colectiva e Inserción Laboral de personas con discapacidad*, Aprobado el 26 de enero de 2006 por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC).
- Comisión de la Comunidades Europeas (2006): *Libro Verde. Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, [COM (2006) 708 final], Bruselas, 22.11.2006.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2007a): Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad, [COM (2007) 359 final], Bruselas, 27.06.2007.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2007b): Situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea: el Plan de Acción europeo 2008-2009, [COM (2007) 738 final], Bruselas, 26.11.2007.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2007c): *Plan de Acción sobre el Aprendizaje de Adultos: Siempre es buen momento para aprender*. COM (2007) 558 final.
- Comité Económico y Social Europeo (2006): *Flexiguridad: el Caso de Dinamarca*. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo
- Comité Económico y Social Europeo (2007): *La flexiguridad (dimensión de la flexibilidad interna – la negociación colectiva y el papel del diálogo social como instrumentos para la regulación y reforma de los mercados de trabajo*. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo.

Comité Económico y Social Europeo (2007): Libro Verde-Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI. COM (2006) 708 final.

Comisión Europea (2007): *Flexicurity Practices* (Elaborado por Tom Wingthagen, ponente del Grupo de Expertos sobre Flexiguridad en Europa).

Consejo Económico y Social, CES (2003): *La Situación de las personas con discapacidad en España*, Informe 4/2003, Colección de Informes.

Coppin, Laura y Vandenbranden, Tom (2008): *The mobility profile of 25 EU Member States*.

Cruz Villalón, Jesús [et al.] (2005): *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico, por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas: informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Durán, Almudena (2007): “La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Nº Extraordinario Seguridad Social 2007*, págs. 231-240.

ESIS, S.L. (2007): “Estudio cuantitativo del impacto de las bonificaciones sobre el empleo”, Secretaría de Estado de la Seguridad Social, MTAS.

Escobedo, Anna; Navarro, Lara (2007): *Perspectivas de desarrollo y Evaluación de las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España y la Unión Europea*.

European Commission (2007): *European Employment Observatory Review: Autumn, 2006*.

European Expert Group on Flexicurity (2007): *Flexicurity Pathways, Turning hurdles into stepping stones*.

Fundación CIREM (2004). *Imagen social y laboral de las personas con discapacidad en España*. IMSERSO, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Fundación Equipara (2008): *Informe Equipara 2008*, Observatorio para la mejora de la Equiparación laboral de personas con discapacidad.

Fundación ONCE (Trujillo Jimenez, Esther y Cayo Pérez Bueno, Luis) (2007): *Derechos Humanos y Discapacidad en España. Informe de Situación. Colección Telefónica Accesible*, nº6.

Fundación ONCE, (2007): *Igualdad de Trato en el empleo. Una panorámica de la aplicación de la Directiva 2000/78 en España desde la perspectiva de las personas con discapacidad*. Fundación ONCE.

Fundación ONCE (2007): *Potenciando el empleo, incentivos a la contratación de personas con discapacidad*. Fundación ONCE.

García Díaz, Nicolás (2002): *La Discapacidad en Cifras*. Secretaría General de Asuntos Sociales e Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Garrido, Eva (2007): “La Noción de Flexiguridad”, Universitat Pompeu Fabra.  
([http://www.gencat.cat/treball/doc/doc\\_30247003\\_1.pdf](http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_30247003_1.pdf))

Gascó, Fernando; Gómez, María Rosa (2007): *Guía de Prestaciones para Personas Mayores, Personas con Discapacidad y Personas en Situación de Dependencia. Recursos Estatales y Autonómicos*. Colección Manuales y Guías, Serie Servicios Sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familia y Discapacidad, Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

Gautié, Jérôme (2004): “Repensar la articulación entre mercado de trabajo y protección social en el posfordismo”, en *Cuaderno de Relaciones laborales*, Vol 22, nº1.

Gazier, Bernand (2006): *Flexicurity and Social Dialogue, European Ways*. Paper presented at the DGEMPL Seminar.

González Gago, Elvira (Fundación Tomillo) (2006): *Contribution to the EEO Autumn Review 2006 “Flexicurity”*.

Herrador Buendía, Félix (2002): “Aproximación teórica al fenómeno del desempleo: el caso del desempleo de larga duración” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 35, págs. 121-144.

INE (2002): “Las personas con discapacidad y su relación con el empleo”, módulo de la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2002.

- IOE, Colectivo (2003): *La Inserción laboral de las personas con discapacidades*. Colección de Estudios Sociales, nº14, Fundación La Caixa.
- Klammer, Ute (2007): "Flexiguridad: perspectiva europea", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extra Seguridad Social, p.117-143.
- Kok, Wim (2004): "Hacer frente al desafío. La estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo", Informe del grupo de alto nivel presidido por Wim Kok, noviembre de 2004.
- Laloma García, Miguel (2007): *Empleo protegido en España, Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Colección Telefónica Accesible.
- Malo, Miguel Ángel (2003): "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 46.
- Malo, M.A., Dávila, C. D. y Pagán, R. (2007): *El problema de la baja actividad de las personas con discapacidad: un diagnóstico*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Miguélez, Faustino (2007): "Flexiguridad, bienestar y cohesión social", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extra Seguridad Social, p.145-159.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2008): Borrador de la Estrategia Global de Acción para el empleo de las personas con discapacidad, 2008-2012.
- MTAS (2005): *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico. Por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas, Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social*, Madrid, MTAS.
- MTAS (2006): *Mapa de prestaciones de naturaleza no contributiva. Correlación con la población española a diciembre de 2005*. Colección Documentos, Serie de Documentos Estadísticos. Nº 22006.
- MTAS, (2006): *Negociación Colectiva e Inserción laboral de personas con discapacidad*. Informe aprobado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la Negociación Colectiva el día 26 de enero de 2006. Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales. Núm 75. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2006.

- MTAS (2007): *Informe de las Autoridades españolas sobre el Libro Verde de la Comisión Europea: Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*. Secretaría General Técnica del MTAS.
- MTAS (2007): *Guía de prestaciones para personas mayores, personas con discapacidad y personas en situación de dependencia. Recursos estatales y autonómicos*. Colección Manuales y Guías, Serie Servicios Sociales. Nº 33007.
- Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (2008a): *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (2006): *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (2008b): *Informe del Mercado de Trabajo 2008*, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- OCDE (2006): *Boosting jobs and incomes, Policy Lessons from Reassessing the OEDC Jobs Strategy*.
- OCDE (2007): *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Vol. 2: Australia, Luxembourg, Spain and the United Kingdom.
- Red2Red Consultores (2007): *Igualdad de Trato en el Empleo. Una panorámica de la aplicación de la Directiva 2007/78 en España desde la perspectiva de las personas con discapacidad*, Madrid, Fundación ONCE.
- Rubio Arribas, Fco Javier, (2003): "La construcción social del empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo". *Nómadas: revista crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, julio-diciembre, 2003. UCM.
- Rubio Arribas, Fco. Javier, (2003): *Aproximación sociolaboral al empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo*, CC.OO., Unión Sindical de Madrid Región.
- Serrano Pascual, Amparo (2004): "Políticas de empleabilidad en Europa" en *Revista Educación Obrera*, nº 136. pp 43-52

Splida, Vladimir (2007): “La flexicurité et le travail atypique”, Parlement européen – Conférence sur la flexicurité et le travail atypique, Bruxelles, 20 septembre 2007.

The European Commission, Directorate General EMPL (2007): *Quantitative Overview on Supplementary Pension Provision*, Final Report.

Wilthagen, Ton (2007): *Flexicurity Practices*. Informe del Grupo de Expertos Europeos en Flexiguridad.

## Legislación

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

REAL DECRETO 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, norma que desarrolla lo establecido en la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de personas con discapacidad.

LEY 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.

REAL DECRETO 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.

LEY 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

INSTRUMENTO de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006.

## ANEXO 1: GUIÓN DE ENTREVISTAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### Caracterización socio-demográfica

<b>Datos de identificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Edad</b></li> <li>○ <b>Situación</b> respecto al <b>cabeza de familia</b> en la unidad de convivencia.</li> <li>○ Presencia de <b>otros miembros de la familia con discapacidad</b>.</li> <li>○ <b>Procedencia de ingresos</b> en la unidad familiar, aportación de la persona con discapacidad.</li> <li>○ <b>Tipo de discapacidad</b>.</li> <li>○ <b>Grado</b> reconocido oficialmente.</li> <li>○ <b>Origen de su discapacidad</b>: de nacimiento/enfermedad progresiva/sobrevenida por accidente</li> </ul>
--------------------------------	---

### Formación y trayectoria laboral

<b>Formación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Formación Reglada</li> <li>&gt; Formación para el empleo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Nivel máximo de formación reglada</b> alcanzado.</li> <li>○ ¿Ha <b>continuado formándose</b> a lo largo de su vida mediante de alguna de las modalidades formativas posibles (Formación ocupacional para desempleados), continua, etc.?</li> <li>&gt; ¿<b>Qué tipo de formación</b> (en general) ha recibido y a través de qué entidad?</li> <li>&gt; ¿<b>En qué momento</b> la ha realizado (trabajando, en periodos de desempleo,...)?</li> <li>○ En el caso de que no haya recibido formación, ¿<b>por qué</b> no lo ha hecho?, ¿qué <b>dificultades</b> ha tenido para ello?</li> <li>○ ¿Se ha planteado <b>realizar algún tipo de formación en un futuro</b>?, en caso negativo, ¿por qué?, ¿qué <b>condiciones o cambios</b> considera que se necesitaría implantar para que pudiera participar en la formación?</li> </ul>
<b>Trayectoria laboral</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Inserción laboral</li> <li>&gt; Obstáculos y ventajas</li> </ul>	<p>¿Cuál ha sido la trayectoria laboral a lo largo de su vida?:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Presente</b>: ¿en qué situación laboral se encuentra actualmente?</li> <li>○ <b>Pasado</b>: ¿por qué <b>etapas</b> ha pasado en su vida laboral?, ¿qué <b>incidencia ha tenido en ella su situación de discapacidad</b>?, ¿en qué sectores/empleos ha acumulado <b>experiencia</b>, y qué relación tiene ésta con su situación actual en el mercado de trabajo?</li> </ul> <p>Para cada una de las etapas o empleos a lo largo de su trayectoria laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; ¿<b>Cómo accedió</b> a ese empleo?</li> <li>&gt; ¿Qué <b>condiciones y/o tipo de contrato</b> tenía?</li> <li>&gt; Si <b>cambió de empleo</b>, ¿por qué se produjo ese cambio (fin de contrato, despido, abandono voluntario)?</li> <li>&gt; ¿Cuánto tiempo estuvo <b>desempleado</b> o en búsqueda activa de empleo hasta que consiguió otro empleo?, ¿con qué <b>dificultades</b> se ha topado para encontrar un nuevo empleo?</li> <li>&gt; ¿Qué <b>mecanismos de búsqueda</b> de empleo ha utilizado? (servicios de intermediación laboral, INEM, bolsa de empleo de FSC, personalmente, etc.)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; ¿Cómo considera que <b>ha afectado su discapacidad</b> a la obtención y el desempeño de su trabajo?; ¿considera que se realizaron los <b>ajustes necesarios</b> en su puesto de trabajo para adaptarlo a sus condiciones y capacidades?</li> <li>&gt; ¿Considera que se le han ofrecido/ha tenido <b>oportunidades para promocionar</b> en el empleo y desarrollar una trayectoria profesional?</li> <li>&gt; ¿Qué papel ha jugado su <b>familia</b> en su trayectoria laboral, desde el punto de vista de su protección, apoyo, presión, etc.?</li> <li>&gt; ¿Qué papel ha jugado en su trayectoria laboral el <b>entorno asociativo del mundo de la discapacidad</b> (apoyo, asesoramiento, protección, etc.)?</li> </ul> <p>(Repetir las preguntas con relación a cuantos trabajos haya tenido)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Futuro:</b> ¿cuáles son sus <b>expectativas</b> de cara al futuro? <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Atendiendo a su actual discapacidad y/o la evolución que prevé de la misma, ¿qué <b>disponibilidad</b> para trabajar tiene?, ¿en qué tipo de empleos?</li> <li>&gt; ¿Durante qué <b>jornada</b>?, ¿durante cuánto tiempo?</li> <li>&gt; ¿En qué <b>tipo de empleo y/o con qué responsabilidad</b> le gustaría trabajar?</li> </ul> </li> </ul>
<b>Preguntas específicas según situación laboral actual</b>	
Tipo 1. <b>Trabajando en mercado ordinario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Qué <b>modalidad de contrato</b> tiene en cuanto a la temporalidad del mismo?</li> <li>○ ¿Sabe si su contrato responde a algún tipo de <b>modalidad de contratación</b> subvencionada para personas con discapacidad?</li> <li>○ ¿Cree que su contratación responde a la aplicación de la <b>cuota de reserva</b> del 2% para personas con discapacidad que plantea la LISMI para las empresas de mayor tamaño, o a una política de <b>fomento de la diversidad</b> y/o de Responsabilidad Social Corporativa?</li> <li>○ ¿Se <b>corresponde su puesto de trabajo con su nivel de cualificación</b> en cuanto a su experiencia previa y/o su nivel de formación? En caso negativo, ¿cuál cree que es el motivo?</li> <li>○ ¿Está su <b>puesto de trabajo adaptado</b> a su discapacidad?</li> </ul>
Tipo 2. <b>Trabajando en empleo protegido (CEE/enclaves laborales)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Está satisfecho con sus <b>condiciones de trabajo</b> actuales (salario, acompañamiento en el empleo, seguridad, estabilidad)?</li> <li>○ ¿Le interesaría/gustaría trabajar en el <b>mercado de trabajo ordinario</b>?, ¿por qué?, ¿cree que sería factible?, ¿a qué tipo de <b>dificultades</b> cree que debería enfrentarse en este caso?</li> <li>○ ¿Se le ha planteado en algún momento la <b>posibilidad</b> de pasar al mercado de trabajo ordinario?</li> </ul>
Tipo 3. <b>En situación de desempleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿<b>Cuánto tiempo</b> lleva en desempleo?</li> <li>○ ¿A qué cree usted que <b>se debe</b> su situación?</li> <li>○ ¿Está cobrando alguna <b>prestación por desempleo</b>?</li> <li>○ ¿Qué <b>mecanismos de búsqueda</b> de empleo utiliza?</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ En caso de que no esté realizando una <b>búsqueda activa de empleo</b>, ¿cuáles son las razones?</li> </ul>
<b>Prestaciones y otras cuestiones</b>	
<b>Prestaciones recibidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿<b>Cobra o ha cobrado algún tipo</b> de prestación o pensión en la actualidad o en el pasado?, ¿cuál?</li> <li>○ Si no se ha beneficiado de ninguna prestación, ¿<b>por qué</b> no lo ha hecho?</li> <li>○ En el caso de que <b>sólo esté recibiendo en la actualidad una pensión</b> y no esté trabajando, ¿constituye ésta una fuente suficiente de ingresos para la unidad familiar, que proporción de los ingresos totales representa aproximadamente?</li> <li>○ ¿<b>Cómo valora el actual sistema de pensiones y/o prestaciones</b> para las personas con discapacidad?, ¿considera que es suficiente o deberían ampliarse las mismas?</li> </ul>
<b>Otras cuestiones generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ A nivel general, el hecho de tener una discapacidad reconocida, ¿ha supuesto más ventajas o más obstáculos en el momento de conseguir un trabajo de calidad? ¿qué tipo de <b>obstáculos o ventajas</b> destacaría?</li> <li>○ ¿Ha tenido o tiene <b>dificultades de conciliación</b> de su vida personal y/o familiar y laboral?</li> <li>○ ¿Se ha producido algún tipo de <b>circunstancia específica</b> que haya tenido que atender durante su tiempo de trabajo derivada de su discapacidad (por ej. visitas médicas periódicas, procesos de rehabilitación, otras, que haya interferido de alguna manera en su puesto de trabajo)?</li> <li>○ En el caso de que haya tenido problemas de conciliación en alguno de los sentidos mencionados, ¿cuáles serían las <b>condiciones</b> que en su caso le permitirían conciliar (respecto a la jornada de trabajo, las condiciones físico temporales del puesto, etc.)?</li> <li>○ ¿Ha trabajado en algún momento bajo la modalidad de <b>teletrabajo</b>?, ¿considera que esta modalidad ampliaría sus oportunidades de trabajo?</li> <li>○ ¿Qué cree que usted aporta o podría aportar como <b>valor diferencial</b> a su trabajo, que su empresa valora o podría valorar especialmente <b>como contrapartida a su discapacidad</b> en un puesto de trabajo? (habilidades desarrolladas, diversidad en la empresa, etc.).</li> </ul>

## ANEXO 2: GUIÓN DE ENTREVISTAS A EXPERTOS-INFORMANTES CLAVE

### Contrastación y balance conforme al paradigma de la flexiguridad de las actuales políticas de empleo y protección social para las personas con discapacidad

- Contrastación de los diferentes perfiles y trayectorias de las personas con discapacidad para identificar la **segmentación en el mercado de trabajo** del propio colectivo.
- Balance a priori de las aportaciones de la nueva **Estrategia Global para el Empleo** de las personas con discapacidad.
- Valoración de las modalidades de **contratación para el fomento del empleo** de las personas con discapacidad de la Ley 43/2006.
- Análisis y balance de los cambios necesarios en el **sistema de intermediación e inserción en el empleo** de las personas con discapacidad.
- Análisis y balance de otras **políticas de activación** en el mercado laboral.
- Valoración de la protección de las personas con discapacidad por parte del **entorno familiar y las entidades del entorno asociativo** que trabajan con las mismas, y del apoyo prestado para su inserción en el mercado laboral.
- Balance de la **protección social** que reciben en la actualidad las personas con discapacidad, cobertura e incidencia sobre la desincentivación para el empleo.
- **Posibilidades y dificultades de acceso a la formación continua y formación ocupacional** para las personas con discapacidad. **Cambios necesarios** para mejorar sus oportunidades.

### Reflexiones para la mejora de las actuales políticas de empleo con objeto de adaptarlas al paradigma de la flexiguridad

- Fórmulas para la mejora de la **conciliación de la vida personal y laboral** de las personas con discapacidad, que den respuesta a sus necesidades específicas.
- Exploración de **fórmulas que fomenten la rotación** en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, y la **transición al mercado de trabajo ordinario** de las personas que cuentan con un empleo protegido.
- Fórmulas para **potenciar la contratación en el mercado de trabajo ordinario** de las personas con discapacidad.
- Exploración de fórmulas que **fomenten la empleabilidad** de las personas con discapacidad desde el punto de vista de la **motivación** para el empleo.
- Exploración de posibilidades de potenciación de **fórmulas de teletrabajo**.
- **Mejoras necesarias en los sistemas de intermediación para el empleo** de las personas con discapacidad.
- Alternativas que potencien el desarrollo de la **formación a lo largo de toda la vida** de las personas con discapacidad.
- **Detección de algunas buenas prácticas** para la adecuación de las políticas de empleo y protección social para mejorar la adecuación de las personas con discapacidad al paradigma de la flexiguridad.
- **Mecanismos de mejora del sistema de protección social** de las personas con discapacidad en cuanto a su compatibilidad con el empleo.
- **Medidas para fomentar la flexibilidad interna de la empresas** para la adaptación de los puestos de trabajo a sus necesidades, y de las condiciones de los empleos a las necesidades de conciliación de las personas con discapacidad.

### ANEXO 3: FICHAS RESUMEN DE TRAYECTORIAS LABORALES PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A continuación se presentan las fichas que resumen las trayectorias laborales de las 20 personas con discapacidad entrevistadas para el presente estudio, distinguiendo, si corresponde, los periodos laborales antes y después de sobrevenir la discapacidad.

Nº: 1

#### CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Hombre.
- **Edad:** 42 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Separado, responsabilidad compartida sobre una hija.
- **Tipo de discapacidad:** Hemiplejia, movilidad limitada.
- **Grado reconocido oficialmente:** 52% por la C.A. de Madrid.
- **Origen de su discapacidad:** Sobrevenida por accidente hace 8 años.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Salario de su trabajo, junto a los de su mujer.

#### TRAYECTORIA LABORAL

##### Previa a discapacidad

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** Bachillerato.
- **Cualificación:** Técnico Superior de Sonido.
- **Formación continua:** No.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Estabilidad en el empleo, cambio entre dos empresas del mismo sector (empresas radiofónicas), mediante contratación indefinida.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.

##### Posterior a discapacidad

- **Formación continua, tipo de cursos:** No, desarrollo de cursos no orientados al empleo.
- **Cualificación:** Técnico Superior de Sonido.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Vuelta a mismo empleo anterior al accidente, estabilidad en el empleo y relativa normalidad. Contratación indefinida.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.
- **Jornada de trabajo:** Completa.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** Sí, adaptación equipos técnicos de sonido.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** Sí.
- **Teletrabajo:** No, tiene posibilidades.
- **Conciliación con vida personal:** Sí, realiza proceso de rehabilitación.
- **Expectativas:** Continuación en mismo puesto hasta la edad de jubilación en mismas condiciones.

#### PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** No, rechaza posibilidad y opta por normalización máxima vida laboral.
- **Compatibiliza con empleo:** No.
- **Posibilidades de optar:** No recibe, no opta por escasez de recursos que le proporcionaría y deseo de normalización.

#### MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- No ha necesitado.

#### OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS

- Intento de normalización al máximo de su vida cotidiana y empleo.
- Mejora de habilidades sociales a raíz discapacidad sobrevenida (nueva competencia).



Nº: 2

## CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Hombre.
- **Edad:** 41 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Casado, dos hijos.
- **Tipo de discapacidad:** Tetraplejia, movilidad reducida.
- **Grado reconocido oficialmente:** 95%.
- **Origen de su discapacidad:** Sobrevenida por accidente hace 16 años.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Sólo ingresos de su pensión de gran invalidez.

## TRAYECTORIA LABORAL

### Previa a discapacidad

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** FP II en Imagen y Sonido.
- **Cualificación:** Técnico de Sonido.
- **Formación continua:** No.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Estabilidad en el empleo.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.

### Posterior a discapacidad

- **Formación continua, tipo de cursos:** No.
- **Cualificación:** Técnico de sonido.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** En 16 años tras la discapacidad, no ha vuelto a trabajar por las limitaciones derivadas ella y por resultar incompatible con su pensión de Gran Invalidez. Esta pensión considera que le ofrece una gran estabilidad económica frente a inestabilidad del mercado de trabajo.
- **Entorno asociativo:** Ayuda a nivel personal. No ha recibido ofertas de empleo.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** Necesitaría la adaptación de equipos técnicos de sonido, aunque ve poco factible conseguir un empleo.
- **Teletrabajo:** Estaría muy interesado. Forma de solucionar problema de movilidad y transporte no muy factible.
- **Conciliación con vida personal:** Necesitaría compatibilizar con rehabilitación funcional.
- **Expectativas:** Desmotivación. Le gustaría volver a trabajar en su campo, sin renunciar a su pensión.

t

- **Percepción:** Sí, pensión de Gran Invalidez. Le ofrece una gran estabilidad y seguridad.
- **Compatibiliza con empleo:** Es incompatible.

## MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Bolsa de empleo de Fundación ONCE ocasionalmente. Desanimado, no búsqueda activa.

## OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS

- Ha desarrollado la cualidad de ser paciente a raíz de discapacidad sobrevenida (nueva competencia).



Nº: 3

#### CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Mujer.
- **Edad:** 48 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Casada, un hijo.
- **Tipo de discapacidad:** Física y degenerativa. Dolores, problemas en piernas, brazos y espalda.
- **Grado reconocido oficialmente:** 70%.
- **Origen de su discapacidad:** Producida por poliomelitis cuando tenía 3 años.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Principal aportación económica del marido. Ella aporta prestación por desempleo.

#### TRAYECTORIA LABORAL

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** FP II Administrativo.
- **Cualificación:** Grabadora de datos.
- **Formación continua:** Hace 27 años, mecanografía y grabación de datos, para especializarse y conseguir empleo.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Relativa inestabilidad en el empleo, cambio entre dos empresas del mismo sector (grabación de datos), durante 27 años. Contratos indefinidos y quiebra de ambas empresas. Desde hace un año, en situación de desempleo.
- **Entorno asociativo:** Escasa vinculación con el movimiento asociativo de la discapacidad.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** No ha tenido un puesto de trabajo adaptado.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** No. Tampoco ha tenido oportunidad de promocionar.
- **Conciliación con vida personal:** Muchas dificultades
- **Apoyo familia:** Sobreprotección por parte de padres y minimización de enfermedad por parte de marido e hijo.
- **Expectativas:** Al ser una enfermedad degenerativa, muchas dificultades físicas para trabajar. Espera pasar tribunal médico que le conceda la invalidez total para poder percibir prestación contributiva por incapacidad.

#### PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** Actualmente, prestación por desempleo. Espera conseguir alguna prestación contributiva por incapacidad.

#### MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Por su cuenta.

#### OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS

- Intento de normalización al máximo de su vida cotidiana y empleo, aunque cada vez le resulta más complicado por la degeneración de su enfermedad.

Nº: 4

## CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Mujer.
- **Edad:** 28 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Soltera.
- **Tipo de discapacidad:** Visual, retinosis pigmentaria. Enfermedad degenerativa.
- **Grado reconocido oficialmente:** 69%.
- **Origen de su discapacidad:** De nacimiento.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Salario de su trabajo.

## TRAYECTORIA LABORAL

### Prevía a discapacidad

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** FP II Técnico de Laboratorio.
- **Cualificación:** Técnico de laboratorio.
- **Formación continua:** Sí.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Contrato indefinido como técnico de laboratorio. Tuvo que dejar el trabajo por su discapacidad. Un año y medio desempleada.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.

### Posterior a discapacidad

- **Formación continua, tipo de cursos:** Sí, múltiples cursos a través de Fundación ONCE y el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE). Reorientación de su formación hacia la informática. (informática, gerencia de PYMES, secretariado empresarial, cursos de técnico de laboratorio, etc.).
- **Cualificación:** Técnico de informática.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Estabilidad en el empleo. Técnico de informática en Fundación ONCE, con contrato indefinido. Cambió de empleo para mejorar laboralmente (contrato indefinido minusvalía en empleo protegido).
- **Entorno asociativo:** Fundación ONCE y Asociación de Retinosis Pigmentaria. Han tenido un papel importante a nivel de formación e inserción laboral.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado protegido.
- **Jornada de trabajo:** Completa.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** Sí, adaptación de equipos informáticos.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** Sí.
- **Teletrabajo:** Estaría muy interesada. Se está empezando a implantar en la empresa en la que trabaja.
- **Conciliación con vida personal:** Nunca ha tenido problemas.
- **Expectativas:** Continuar en el mismo puesto de trabajo, con expectativas de promoción.

## PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** Sí. Durante el período de desempleo, percibió una prestación no contributiva.
- **Compatibiliza con empleo:** No.

## MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- A través del antiguo INEM, ONCE y Fundosa Social Consulting (FSC).

## OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS

- La discapacidad le ha obligado a cambiar constantemente de trabajo y de vida, aunque también le ha permitido acceder a empleos protegidos con buenas condiciones laborales.



Nº: 5

#### CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Mujer.
- **Edad:** 27 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Vive en pareja con su hija.
- **Tipo de discapacidad:** Visual, retinosis pigmentaria. Enfermedad degenerativa.
- **Grado reconocido oficialmente:** 76%.
- **Origen de su discapacidad:** De nacimiento.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Su aportación es mínima e intermitente, su pareja es quien aporta los mayores ingresos, a través de dos trabajos.

#### TRAYECTORIA LABORAL

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** Bachillerato en Ciencias Sociales.
- **Formación continua:** Sí, en periodos de desempleo, curso de mediación social y familiar (financiado por la administración pública de su CC.AA.). Autodidacta en programas relacionados con el diseño gráfico por ordenador.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Muy inestable. Actualmente desempleada. Ha estado en cuatro trabajos diferentes, con contratos temporales de muy corta duración, el más largo, de cinco meses.
- **Entorno asociativo:** Asociación de Retinosis Pigmentaria, Fundación ONCE y FSC Le han conseguido algún puesto de trabajo.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado protegido y mercado ordinario.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** Los empleos del mercado protegido estaban adaptados, el resto de empleos, tuvo que adaptárselos ella misma.
- **Teletrabajo:** Uno de los empleos era desde casa con el ordenador. Estaría muy interesada. Desde casa trabaja muy bien.
- **Conciliación con vida personal:** Muy complicado.
- **Expectativas:** Empleo relacionado con diseño gráfico. Considera el teletrabajo en ese ámbito como una posibilidad.

#### PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** Pensión no contributiva de invalidez desde 1998. Cuantía aproximada de 328€. Incompatible con el trabajo.
- **Compatibiliza con empleo:** No.

#### MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Diferentes vías. A través de contactos informales, Internet, Fundación ONCE y FSC, servicios de intermediación laboral.

#### OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS

- La discapacidad le ha dificultado el acceso a un empleo estable y de calidad.
- La discapacidad es un elemento que le ha impulsado a su superación personal.





Nº: 6

#### CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Mujer.
- **Edad:** 28 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Soltera.
- **Tipo de discapacidad:** Física.
- **Grado reconocido oficialmente:** 57%.
- **Origen de su discapacidad:** De nacimiento.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Salario de su trabajo.

#### TRAYECTORIA LABORAL

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** Ingeniera técnica agrícola.
- **Cualificación:** Ingeniera agrícola.
- **Formación continua:** Sí, a falta de cinco asignaturas para obtener el título de Ingeniero Superior.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Estabilidad en el empleo. Ha trabajado en múltiples empleos durante la carrera (encuestadora, clases particulares, azafata, prácticas en Universidad). Además, ha trabajado de administrativo (contrato indefinido de minusvalía) como ingeniero en un CEE (contrato indefinido de minusvalía) y actualmente está en una empresa del mercado ordinario de ingeniería (contrato indefinido para minusválidos).
- **Entorno asociativo:** Nunca ha estado en contacto con el mundo asociativo, ni ha sentido la necesidad de ello.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado empleo protegido, y mayoritariamente mercado ordinario
- **Jornada de trabajo:** Completa.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** No los necesita.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** Sí.
- **Teletrabajo:** No se lo ha planteado porque no tiene problemas de movilidad y prefiere el contacto con la gente.
- **Conciliación con vida personal:** Nunca ha tenido problemas.
- **Expectativas:** Encontrar un trabajo de mayor nivel y cualificación.

#### PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** No, aunque ha intentado solicitar ayudas.

#### MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Todos los trabajos los ha conseguido a través de medios informales (internet, amigos, etc.). Ha estado apuntada a la bolsa de trabajo de SPEE.



Nº: 7

## CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Hombre.
- **Edad:** 40 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Casado con hijos. Cuenta con asistente interna.
- **Tipo de discapacidad:** Tetraplejia.
- **Grado reconocido oficialmente:** 75%.
- **Origen de su discapacidad:** Accidente de tráfico hace 15 años.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Su trabajo, trabajo de pareja y ayuda familiar.

## TRAYECTORIA LABORAL

### Previa a discapacidad

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** Doctor en Ciencias Sociales.
- **Cualificación:** Sociólogo.
- **Formación continua:** Sí, a nivel informal.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Relativa estabilidad en el empleo. Diversos trabajos: clases a personas desempleadas, trabajos de colaboración como autónomo con consultoras y Universidad. Beca FPI.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.

### Posterior a discapacidad

- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Estabilidad en el empleo. Continuación beca FPI, Profesor en la universidad, empresa de estudios de mercado, tres meses de desempleo y responsable de área en CEE.
- **Formación continua:** En continua formación (autoformación).
- **Cualificación:** Sociólogo.
- **Entorno asociativo:** Ha recibido apoyo físico, en cuanto a rehabilitación y asistencia física.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario y mercado protegido, mayoritariamente.
- **Jornada de trabajo:** Reducida a 30 horas, con modalidad mixta de teletrabajo.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** Sí, programa informático de reconocimiento de voz y diversos elementos del escritorio (atril, alargador, etc.).
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** Sí.
- **Teletrabajo:** Parte de su jornada laboral es mediante teletrabajo (dos días en oficina). Lo considera una oportunidad para las personas con discapacidad.
- **Conciliación con vida personal:** Sí, por eso ha escogido este horario con la modalidad de teletrabajo.
- **Expectativas:** Continuar en el mismo puesto de trabajo.

## PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** Durante el período de beca, percibe una prestación no contributiva de Ayuda a Terceros. Prestación de ayudas para el desplazamiento. Actualmente, percibe la Ayuda de Asistencia Personal de su CC.AA.
- **Compatibiliza con empleo:** Sí.

## MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- A través de medios personales, SPEE y FSC.

## OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS



Nº: 8

## CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Mujer.
- **Edad:** 51 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Soltera, vive sola.
- **Tipo de discapacidad:** Problemas de movilidad y dolores por poliomelitis. Enfermedad degenerativa.
- **Grado reconocido oficialmente:** 58%.
- **Origen de su discapacidad:** Poliomelitis con tres meses.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Salario de su trabajo.

## TRAYECTORIA LABORAL

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** FP II de Administrativo.
- **Formación continua:** Sí, por su condición de funcionaria del Estado y profesora, ha realizado múltiples cursos de reciclaje.
- **Cualificación:** Profesora.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Gran estabilidad laboral. Funcionaria del Estado desde hace 30 años, profesora de Ciclo Formativo.
- **Entorno asociativo:** Contacto esporádico con Asociación de personas con Discapacidad y otras asociaciones.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario, Administración Pública.
- **Jornada de trabajo:** Completa.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** Sí. En un centro le cambiaron la clase al piso de abajo para que no tuviera que subir escaleras. Su actual centro es totalmente accesible para personas con discapacidad.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** Sí.
- **Teletrabajo:** No. La enseñanza es un área poco propicia para esta modalidad.
- **Conciliación con vida personal:** No tiene problemas.
- **Expectativas:** Continuar en el mismo puesto de trabajo.

## PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** En el pasado sí. Ayuda a sus padres por tener hijo con discapacidad superior a 33%. Esta ayuda se acaba al aprobar las oposiciones.

## OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS



Nº: 9

## CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Mujer.
- **Edad:** 53 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Divorciada, tiene dos hijas. Actualmente vive sola.
- **Tipo de discapacidad:** Fibromialgia, dos hernias lumbares, artrosis, tendinitis en hombros, cáncer.
- **Grado reconocido oficialmente:** 51%.
- **Origen de su discapacidad:** Sobrevenida.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Salario de su trabajo.

## TRAYECTORIA LABORAL

### Previa a discapacidad

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** Graduado escolar.
- **Cualificación:** Baja
- **Formación:** Mecanografía (3 años), Informática (INEM 176 horas), curso de teleoperadora, curso de orientación laboral e informática de la Agencia para el Empleo. Todos los cursos los ha realizado en momentos de desempleo.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Inestabilidad. Múltiples trabajos de baja cualificación, con diferentes tipos de contratos y jornadas de trabajo variable. De forma intercalada, momentos de desempleo.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.

### Posterior a discapacidad

- **Formación continua, tipo de cursos:** curso de Fundación ONCE.
- **Cualificación:** Baja
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Inestabilidad. Negocio familiar (tuvo que cerrar como consecuencia de su discapacidad), desempleo y ordenanza. En desempleo en la actualidad.
- **Entorno asociativo:** Bolsas de empleo de alguna asociación y Fundación ONCE.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.
- **Jornada de trabajo:** Completa.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** No necesita una adaptación especial. Tan sólo necesita un puesto de trabajo en el que pueda sentarse.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** Sí.
- **Teletrabajo:** No lo conoce.
- **Conciliación con vida personal:** En la actualidad, no tiene problemas.
- **Expectativas:** Encontrar un trabajo de jornada intensiva y sentada.

## PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** No.

## MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- A través del antiguo INEM, múltiples asociaciones y Fundación ONCE. Ésta última le ofreció un curso pero nunca le han llamado para ningún trabajo.

## OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS



Nº: 10

#### CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Mujer.
- **Edad:** 40 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Soltera.
- **Tipo de discapacidad:** Física. Aparato psicomotor dañado (sobre todo miembros inferiores).
- **Grado reconocido oficialmente:** 47%.
- **Origen de su discapacidad:** De nacimiento.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Salario de su trabajo.

#### TRAYECTORIA LABORAL

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** Licenciada en Empresariales.
- **Formación continua:** Sí. Ha realizado múltiples cursos en los momentos en los que no trabajaba. Entre ellos, un Máster en Administración y Dirección de Empresas cofinanciado por el Programa Operativo de Lucha contra la discriminación.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Actualmente estable. Desde que acabó el Bachillerato a los 20 años, ha estado desempleada. A los 30 años decide estudiar una carrera y a partir de este momento tiene varios trabajos en Fundación ONCE (prácticas, temporal y actualmente indefinido).
- **Entorno asociativo:** Muy vinculada a Fundación ONCE.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario, Fundación ONCE.
- **Jornada de trabajo:** Completa.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** Siempre ha trabajado en un edificio completamente adaptado.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** Sí.
- **Teletrabajo:** Considera que es una buena opción para las personas con discapacidad, pero considera que tiene como contrapartida el aislamiento.
- **Conciliación con vida personal:** No tiene problemas.
- **Expectativas:** Ganar algo más de dinero y promocionar. No descarta cambiar de trabajo si le ofrecen algo más interesante, mejor remunerado y con posibilidades de ascenso, aunque está muy contenta en su trabajo.

#### PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** No.

#### MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Bolsa de empleo de FSC y bolsa de empleo del SPEE.

#### OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS



Nº: 11

#### CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Hombre.
- **Edad:** 25 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Vive con sus padres y su hermana mayor.
- **Tipo de discapacidad:** Intelectual, Síndrome de Down.
- **Grado reconocido oficialmente:** 33%.
- **Origen de su discapacidad:** De nacimiento.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Los cuatro miembros de la familia trabajan.

#### TRAYECTORIA LABORAL

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** Graduado escolar, aunque ha cursado hasta 3º de BUP.
- **Cualificación:** Técnico de iluminación.
- **Formación continua:** Sí. Se ha formado en el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y la Música (INAEM). También ha realizado varios cursos de informática.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** En la actualidad, estable. Trabaja de técnico de iluminación en un Teatro (contrato personal laboral fijo con la Administración). Anteriormente, ha estado seis años con contratos temporales de verano como monitor y el resto del año, buscando trabajo.
- **Entorno asociativo:** Poco vinculado al entorno asociativo, aunque tiene contacto con dos asociaciones en el ámbito del ocio.
- **Tipo de entidad empleador:** Mercado ordinario, Administración Pública.
- **Jornada de trabajo:** Variable, en función de las representaciones.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** No necesita adaptación.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** Sí.
- **Conciliación con vida personal:** Nunca ha tenido problemas.
- **Expectativas:** Continuar en el mismo puesto de trabajo.

#### PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** No. La prestación a la que tiene derecho es muy baja.

#### MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- En las etapas de desempleo, buscó trabajo a través del INEM y la Fundación ONCE. Su trabajo actual lo ha conseguido a través del INAEM.



Nº: 12

## CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Hombre.
- **Edad:** 55 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Casado, vive con su mujer y dos hijos
- **Tipo de discapacidad:** Física. Limitaciones para realizar esfuerzos físicos.
- **Grado reconocido oficialmente:** 55%.
- **Origen de su discapacidad:** Sobrevvenida, por infarto de miocardio y posterior derrame cerebral.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Su salario y el de su mujer.

## TRAYECTORIA LABORAL

### Previa a discapacidad

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** Bachiller superior.
- **Cualificación:** Administrativo.
- **Formación continua:** Sí. Cursos de auditoría (financiado por su anterior empresa), curso de Seguridad Social, Nóminas, Personal y curso de audiovisual (INEM),
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Relativa inestabilidad. Ha alternado diferentes empleos relacionados con contabilidad, gestión de nóminas, personal.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.

### Posterior a discapacidad

- **Formación continua, tipo de cursos:** Curso de Recursos Humanos (FSC).
- **Cualificación:** Auxiliar administrativo.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Relativa estabilidad en el empleo. Estuvo seis meses en paro después del surgimiento de la discapacidad. Actualmente, está trabajando en un hospital en temas administrativos (contrato indefinido para personas con discapacidad).
- **Entorno asociativo:** Bien acogido en FSC y no tanto en otras asociaciones a las que ha acudido. Ha conseguido su último trabajo a través de su bolsa de empleo y le han ofrecido información.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** No han sido necesarios.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** No. Ha bajado de categoría con respecto a su empleo anterior.
- **Teletrabajo:** Le parece una opción muy beneficiosa pero no practica.
- **Conciliación con vida personal:** Tiene que pasar frecuentes revisiones médicas y en algunas ocasiones, para revisiones más profundas, solicita días de vacaciones o de asuntos propios.
- **Expectativas:** Continuar en el mismo puesto de trabajo. Prioriza la tranquilidad como consecuencia de su discapacidad.

## PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** No tiene derecho a prestación por discapacidad porque es considerado apto para trabajar.

## MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- A través del antiguo INEM, FSC y personalmente.

## OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS



Nº: 13

## CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Hombre.
- **Edad:** 31 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Casado sin hijos.
- **Tipo de discapacidad:** Física.
- **Grado reconocido oficialmente:** 33%.
- **Origen de su discapacidad:** Sobrevenida por accidente laboral.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Su salario y el de su mujer.

## TRAYECTORIA LABORAL

### Previa a discapacidad

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** FP de albañilería.
- **Cualificación:** Albañil.
- **Formación continua:** No.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Relativamente estable. Peón de albañilería (contrato por obra y servicio).
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.

### Posterior a discapacidad

- **Formación continua, tipo de cursos:** Curso de ordenador a través de COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica).
- **Cualificación:** Conserje.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Estabilidad en el empleo. Conserje (horario nocturno, contrato indefinido por minusvalía).
- **Entorno asociativo:** Bolsas de empleo de COCEMFE y FSC. Y relación con ANCISEP. Considera que le han tratado muy bien.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.
- **Jornada de trabajo:** Completa.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** Necesita mínimas adaptaciones.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** Sí.
- **Teletrabajo:** De momento, es una opción que no se ha planteado.
- **Conciliación con vida personal:** Nunca ha tenido problemas.
- **Expectativas:** Está barajando la posibilidad de opositar para mejorar sus condiciones laborales.

## PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** Sí. Pensión de incapacidad total (asignación de por vida del 55% del salario que tenía antes del accidente).
- **Compatibiliza con empleo:** Sí.

## MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Bolsas de empleo de COCEMFE y FSC.

## OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS





Nº: 14

#### CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Mujer.
- **Edad:** 62 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Soltera, vive sola.
- **Tipo de discapacidad:** Física. Lumbalgia, osteoporosis, fractura de vértebras.
- **Grado reconocido oficialmente:** 65%.
- **Origen de su discapacidad:** Sobrevenida por accidente de tráfico hace 35 años.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Salario de su trabajo.

#### TRAYECTORIA LABORAL

##### Prevía a discapacidad

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** Graduado escolar.
- **Formación continua:** No.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Inestabilidad relativa. Ha realizado diversos trabajos (taquillera, dependienta, cuidadora de niños, camarera, etc.).
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.

##### Posterior a discapacidad

- **Formación continua, tipo de cursos:** Sí. Ha realizado cursos en los periodos en los que estaba desempleada. Curso de informática y de formación en general (FSC) y cursos de restauración de muebles (SPEE).
- **Cualificación:** No definida, puestos de baja cualificación.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Inestabilidad. Ha trabajado de puericultora (contrato indefinido 14 años), en una gestoría (5 años), de auxiliar administrativo durante 5 años y también ha estado en desempleo en varias ocasiones (un total de 3 años y medio en los últimos 28 años). Actualmente, está en desempleo.
- **Entorno asociativo:** Relación con FSC.
- **Adaptación de los puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** No necesita ajustes específicos.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** Sí.
- **Teletrabajo:** No se considera capaz.
- **Conciliación con vida personal:** Nunca ha tenido problemas en ese sentido.
- **Expectativas:** Encontrar trabajo.

#### PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** No.

#### MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Personalmente y a través de FSC y del antiguo INEM.



Nº: 15

#### CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Mujer.
- **Edad:** 37 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Casada, con dos hijas.
- **Tipo de discapacidad:** Auditiva.
- **Grado reconocido oficialmente:** 62%.
- **Origen de su discapacidad:** De nacimiento.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Su salario y el de su marido.

#### TRAYECTORIA LABORAL

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** FP II de gestión de informática.
- **Cualificación:** Administrativo.
- **Formación continua:** Sí. Curso de grabadora de datos (F. ONCE), y varios cursos de programas informáticos específicos.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Estabilidad. Ha trabajado de grabadora de datos y de monitora con personas con discapacidad (diversos contratos por obra y servicio durante dos años en F. ONCE). Estuvo tres meses desempleada y encontró un trabajo en la Administración a través del INEM. Actualmente, es funcionaria en este mismo organismo de la Administración pública (lleva 10 años en este trabajo).
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario, Administración Pública.
- **Entorno asociativo:** Relación con FSC.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario
- **Jornada de trabajo:** Completa.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** No necesita adaptación.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** Sí.
- **Teletrabajo:** Considera que es muy positivo para los discapacitados en general y, sobre todo, para los discapacitados físicos y visuales.
- **Conciliación con vida personal:** Tremendas barreras de comunicación en su entorno laboral.
- **Expectativas:** Promocionar a través de algún proceso de oposición.

#### PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** No, a nivel estatal. En la actualidad percibe una prestación concedida por el organismo público de la Administración en el que trabaja.

#### MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- A través del antiguo de FSC.

#### OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS

- Ha tenido tremendas barreras de comunicación. Valora muy positivamente estar trabajando en un empleo ordinario y tener relación con todo tipo de personas. Antes, trabajaba en Fundación ONCE y consideraba que su relación se desarrollaba en un círculo muy cerrado de personas.

Nº: 16

#### CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Hombre.
- **Edad:** 28 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Vive con su madre y su hermana.
- **Tipo de discapacidad:** Visual.
- **Grado reconocido oficialmente:** 33%.
- **Origen de su discapacidad:** De nacimiento.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Su salario y el de su hermana.

#### TRAYECTORIA LABORAL

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** Diplomado en turismo.
- **Cualificación:** Baja.
- **Formación continua:** Sí. Alemán, inglés, programación, ofimática. Los cursos los ha realizado en períodos de desempleo. Excepto el curso de inglés que lo encontró a través de ATAM (Asociación del Grupo Telefónica para la atención de las personas con discapacidad), al resto de cursos ha accedido por su cuenta.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Tiene poca trayectoria laboral. Estuvo en una recepción de un hotel dos meses, otros dos meses desempleado y actualmente lleva caso un año de botones en un hotel.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.
- **Entorno asociativo:** Poca relación.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.
- **Jornada de trabajo:** Completa.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** No necesita adaptación.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** No.
- **Teletrabajo:** Por ahora no se lo plantea. Prefiere acudir a un lugar de trabajo.
- **Conciliación con vida personal:** Nunca ha tenido problemas.
- **Expectativas:** Disponible y abierto a otro tipo de empleos.

#### PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** No.

#### MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- **Personalmente.**



Nº: 17

#### CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Hombre.
- **Edad:** 38 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Soltero.
- **Tipo de discapacidad:** Visual, retinosis pigmentaria. Enfermedad degenerativa.
- **Grado reconocido oficialmente:** 87%.
- **Origen de su discapacidad:** Sobrevenida (desde los 14 años).
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Salario de su trabajo.

#### TRAYECTORIA LABORAL

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** Doctor en Humanidades.
- **Cualificación:** Investigador.
- **Formación continua:** Sí. Por su trabajo de investigador, está en continuo proceso de formación.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Actualmente muy estable. Ha desarrollado una larga carrera académica, en la que no ha tenido un acceso fácil a becas de investigación. Actualmente, tiene una plaza de investigador titular (funcionario del Estado), aunque estuvo un año en la misma entidad con un contrato ordinario.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario, Administración Pública.
- **Entorno asociativo:** Papel relevante. Pertenece a la Asociación de Afectados de Retinosis Pigmentaria de la Comunidad de Madrid, a la Fundación Retina España y a la ONCE. Ha realizado múltiples actividades de adaptación ofrecidas por la ONCE.
- **Jornada de trabajo:** Completa.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** Por ahora, no las necesita.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** Sí.
- **Teletrabajo:** Lo considera una importante oportunidad de inserción laboral para las personas con discapacidad. En su caso puede hacer uso y a veces los hace.
- **Conciliación con vida personal:** No tiene problemas.
- **Expectativas:** Continuar y, si es posible, promocionar en el mismo puesto de trabajo.

#### PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** Su padre percibía, antes de que él trabajase, una prestación no contributiva por hijo a cargo.

#### MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Personalmente y a través del antiguo INEM.

#### OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS

- De forma general, manifiesta haber tenido dificultades añadidas derivadas de su discapacidad en el acceso a cierto tipo de convocatorias oficiales. En concreto, en el acceso a becas de investigación, en las que se valoraba la movilidad geográfica, y no hacían excepciones en el caso de personas con discapacidad. Gracias a sus diferentes acciones reivindicativas, se han incorporado en dichas becas la exención a personas con discapacidad de cumplir la condición de movilidad geográfica.



Nº: 18

## CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Mujer.
- **Edad:** 54 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Vive con su marido.
- **Tipo de discapacidad:** Auditiva.
- **Grado reconocido oficialmente:** 65%.
- **Origen de su discapacidad:** De nacimiento.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Su salario y el de su marido.

## TRAYECTORIA LABORAL

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** Graduado escolar (ha cursado hasta 2º de Bachillerato).
- **Cualificación:** Baja
- **Formación continua:** Sí. Múltiples cursos (informática, legislativos, correos, etc.). Realizados en períodos de desempleo, a través del INEM, de asociaciones para personas sordas o por su cuenta.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Inestabilidad. Estuvo trabajando 19 años con contrato indefinido, después estuvo 13 años sin trabajar, y ahora trabaja con contratos de jornada parcial para conseguir llegar a los 20 años de cotización y poder acceder así a una pensión de jubilación. Actualmente, es limpiadora.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.
- **Entorno asociativo:** Tiene contacto con diversas asociaciones relacionadas con su discapacidad, aunque critica la incapacidad de las mismas a la hora de ofrecer empleos a personas con discapacidad.
- **Jornada de trabajo:** Parcial (por decisión propia).
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** Necesita y critica la falta de intérpretes en diversas situaciones, como por ejemplo, las reuniones de trabajo.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** No.
- **Teletrabajo:** Le parece una opción muy interesante y estaría dispuesta a desarrollar la totalidad de su jornada laboral bajo esta modalidad.
- **Conciliación con vida personal:** Nunca ha tenido problemas.
- **Expectativas:** Trabajar en un empleo más cualificado, aunque es consciente de que su discapacidad le frena y, sobre todo, su falta de titulación causada por la discapacidad.

## PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** No.

## MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- El esfuerzo de buscar trabajo siempre ha sido suyo. No ha encontrado ningún apoyo en las asociaciones a este respecto.

## OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS

- Muchas dificultades como persona sorda para acceder a una formación reglada, sobre todo, para las personas de su generación. Considera que su discapacidad no le ha permitido obtener un título acorde a su verdadero nivel formativo.
- Critica la escasez de intérpretes por la falta de recursos de las asociaciones relacionadas con el mundo de las personas sordas



Nº: 19

#### CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Mujer.
- **Edad:** 36 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Vive con su marido y con su hijo.
- **Tipo de discapacidad:** Visual.
- **Grado reconocido oficialmente:** 78%.
- **Origen de su discapacidad:** De nacimiento, aunque tuvo resto visual hasta los 15 años.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Su salario y el salario de su marido.

#### TRAYECTORIA LABORAL

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** FP I Administrativo.
- **Cualificación:** Telefonista.
- **Formación continua:** Sí. A través de FSC ha realizado diversos cursos de inglés, de comunicación, relacionados con el mundo de la empresa. Ha tenido problemas en alguno de los cursos al no estar adaptados los materiales a su discapacidad.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Estabilidad. Siempre ha trabajado de telefonista en trabajos de la ONCE y de Fundación ONCE, con contratos por sustitución, por obra y servicio y, actualmente, indefinido.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.
- **Entorno asociativo:** Ligada desde siempre a ONCE y Fundación ONCE. Desde pequeña, ha estudiado en centros asociados a la ONCE y ha trabajado en empleos de ONCE y Fundación ONCE. El apoyo del mundo asociativo ha sido básico para ella.
- **Jornada de trabajo:** Completa.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** Sí, adaptación de equipos informáticos, máquina Perkins, miniordenador a modo de agenda y centralita con línea Braille.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** Sí.
- **Teletrabajo:** Cree que es muy positivo, aunque no lo puede desarrollar en su puesto de trabajo actual.
- **Conciliación con vida personal:** Ha tenido muchos problemas de conciliación a nivel de horarios. Cuando tuvo a su hijo, pidió una reducción de jornada (cuatro horas menos a la semana) que repercutió en su salario.
- **Expectativas:** Continuar en el mismo puesto de trabajo.

#### PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** No.

#### MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- A través de ONCE, Fundación ONCE.

#### OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS

- Considera que como persona ciega tienen una mayor capacidad de escucha.



Nº: 20

#### CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** Mujer.
- **Edad:** 29 años.
- **Situación respecto al cabeza de familia:** Soltera, vive con su madre y con su hermano.
- **Tipo de discapacidad:** Intelectual.
- **Grado reconocido oficialmente:** 49%.
- **Origen de su discapacidad:** De nacimiento.
- **Procedencia de ingresos en la unidad familiar:** Salario de su madre y su reducida aportación.

#### TRAYECTORIA LABORAL

- **Nivel máximo de formación reglada alcanzado:** Certificado escolar.
- **Cualificación:** Baja.
- **Formación continua:** Sí. Curso de informática (INEM), atención a las de drogodependencias, y de costura y curso de habilidades laborales, realizados en diferentes asociaciones.
- **Situación en el mercado de trabajo (estabilidad y/o rotación entre empleos):** Inestabilidad. Siempre ha sido becaria en el Ayuntamiento de su ciudad, en correos y en la Junta de su Comunidad Autónoma. El salario que percibe es muy escaso.
- **Tipo de entidad empleo:** Mercado ordinario.
- **Entorno asociativo:** Ha tenido escasa relación, sin embargo, le han facilitado el acceso a todas las becas que ha tenido.
- **Jornada de trabajo:** Parcial.
- **Adaptación del puesto de trabajo y/o ajustes razonables:** No necesita.
- **Adecuación puesto de trabajo a cualificación:** Sí.
- **Teletrabajo:** Le gustaría probarlo. Le parece muy buena idea, aunque sólo algunos días a la semana.
- **Conciliación con vida personal:** Nunca ha tenido problemas.
- **Expectativas:** Le gustaría trabajar en empleos relacionados con los cursos que ha realizado, para tener un sueldo que le permita vivir de forma independiente y darse de alta en la Seguridad Social.

#### PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES

- **Percepción:** No.

#### MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- A través de asociaciones.



## ANEXO 4: RESUMEN DE TRAYECTORIAS LABORALES PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TRAYECTORIAS LABORALES									
1.	Contrato indefinido Emisora de radio (4 años)	Contrato indefinido Emisora de radio (20 años)	DISCAPACIDAD Física Sobvenida (hace 8 años)	Contrato indefinido Emisora de radio (prosigue)					
2.	Contrato fijo técnico sonido Agencia EFE (4 años)	DISCAPACIDAD Física Sobvenida (hace 16 años)	Desempleado/ Inactivo						
3.	DISCAPACIDAD Física Degenerativa	Contrato indefinido minusvalía Grabadora de datos (6 años)	Contrato indefinido minusvalía Grabadora de datos (21 años)	Desempleo (1 año)					
4.	Contrato indefinido Técnico laboratorio (9 meses)	DISCAPACIDAD Visual Degenerativa De nacimiento	Desempleo (1,5 años)	Contrato indefinido minusvalía Técnico Informática (4 años)	Contrato indefinido minusvalía Técnico Informática (2 años)				
5.	DISCAPACIDAD Visual Degenerativa	Contrato temporal Vendedora cupón (2 meses)	Contrato temporal Vendedora cupón (5 meses)	Desempleo (1,5 años)	Contrato en prueba Comercial (1 mes)	Desempleo (2 años)	Contrato en prácticas Asociación (3 meses)	Contrato Grabadora de sonido (1 semana)	Desempleo (1 mes)
6.	DISCAPACIDAD Física	Contrato indefinido minusvalía Administrativo (2 años)	Contrato indefinido minusvalía CEE de Control Técnico de Edificios (2 años)	Contrato indefinido minusvalía Empresa de Ingeniería (1 año)					



TRAYECTORIAS LABORALES									
7.	Becas, colaboraciones de autónomo técnico de estudios (6 años)	DISCAPACIDAD Física Sobvenida	Beca FPI (4 años)	Contrato 1 año Profesor Universidad (1 año)	Contrato indefinido minusvalía Estudios de mercado (1,5 años)	Desempleo (4 meses)	Contrato indefinido tiempo parcial Consultoría (4 años)		
8.	DISCAPACIDAD Física Degenerativa	Profesora FP Funcionaria Admon. Pública (30 años)							
9.	Varios trabajos: limpieza, ordenanza, negocio familiar (21 años)	DISCAPACIDAD Física Degenerativa Sobvenida (hace 2 años)	Ayudante en negocio familiar (sin contrato) (1 años)	Desempleo (6 meses)	Contrato temporal Ordenanza Centro Serv Sociales (6 meses)	Desempleo (1 día)			
10.	DISCAPACIDAD Física	Desempleo (1 año)	Contrato en prácticas Fundación ONCE (6 meses)	Contrato temporal Fundación ONCE (2 años)	Contrato indefinido Fundación ONCE (2 años)				
11.	DISCAPACIDAD Intelectual	Contrato fijo-discontinuo Ayudante Monitor Sociocultural (todos los veranos durante 6 años)	Contrato indefinido Técnico de iluminación (3 años)						
		Desempleo							
12.	Contrato indefinido Dpto Administración (8 años)	Desempleo (1 año)	DISCAPACIDAD Física Sobvenida	Desempleo (1 año)	Contrato indefinido minusvalía Administrativo (1,5 años)				
13.	Contratos por obra y servicio Construcción (10 años)	DISCAPACIDAD Física Sobvenida	Desempleo (6 meses)	Contrato Indefinido Minusvalía Conserje (1,5 años)					

TRAYECTORIAS LABORALES									
14.	Varios trabajos: Taquillera, dependienta, camarera, cuidadora, etc. (9 años)	DISCAPACIDAD Física Sobvenida (año 1973)	Contrato indefinido Puericultora (14 años)	Sin contrato. Posterior contratación temporal Gestoría (5 años)	Desempleo (2 años)	Contrato temporal Taquillera piscina (1 verano)	Contrato de auxiliar administrativo (5 años)	Desempleada (1,5 años)	
15.	DISCAPACIDAD Física	Diversos contratos por obra y servicio Grabadora de datos y Monitora con personas con discapacidad FSC (2 años)	Desempleo (3 meses)	Contrato temporal Administración Pública Administrativo Actualmente, funcionaria (grupo C) (10 años)					
16.	DISCAPACIDAD Visual Degenerativa	Contrato indefinido Recepción hotel (2 meses)	Desempleo (2 meses)	Contrato indefinido Botones hotel (1 año)					
17.	DISCAPACIDAD Visual Degenerativa Sobvenida	Contrato de investigación en el CSIC. Posteriormente, Plaza de Titular (2 años)							
18.	DISCAPACIDAD Auditiva	Contrato temporal Modista (1 año)	Contrato indefinido Marroquinería (18 años)	Desempleo (13 años)	Contrato temporal ½ jornada Limpieza (6 meses)	Desempleo (1 año)	Contrato indefinido ½ jornada Limpieza (1 año)		
19.	DISCAPACIDAD Visual	Contrato por sustitución Telefonista ONCE (2 meses)	Contrato por sustitución Telefonista ONCE (1 año)	Contrato por obra y servicio EXPO 92 Telefonista ONCE (6 meses)	Contrato indefinido Telefonista FSC (16 años)				
20.	DISCAPACIDAD Intelectual	Beca Ayuntamiento (1,5 años)	Prácticas sin remunerar (6 meses)	Beca Ayuntamiento (1,5 años)	Beca de la Junta de Andalucía (3 años)				

Legenda : 
  Empleo protegido
  Empleo mercado ordinario (público o privado)
  Desempleo y/o inactividad

## INDICE DE TABLAS, CUADROS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Tasas de actividad y paro (%) de las personas con discapacidad y población total. Año 1999 .....	36
Tabla 2. Distribución (%) de población con discapacidad y total de 16 a 64 años según la relación con la actividad, por grupo de edad. Año 2002.....	37
Tabla 3. Distribución (%) de personas de 16 a 64 años con y sin discapacidad inactivas según el motivo por el que no buscan empleo y género. Año 2002.....	39
Tabla 4. Tasas de empleo y paro (%) de las personas con y sin discapacidad por grupos de edad. Año 2002 .....	40
Tabla 5. Personas con discapacidad y su situación laboral. Año 1999 .....	41
Tabla 6. Distribución (%) de personas de 16 a 64 años con y sin discapacidad asalariadas según el tipo de contrato. Año 2002 .....	47
Tabla 7. Distribución (%) según tipo de discapacidad de los contratos y demandas a personas con discapacidad. Año 2007 .....	49
Tabla 8. Rotación de los contratos en las 25 ocupaciones más relevantes. Año 2007 .....	50
Tabla 9. Rotación en los contratos de los trabajadores con discapacidad. Año 2007 .....	51
Tabla 10. Distribución (%) de personas de 16 a 64 años con y sin discapacidad según el tiempo que llevan desempleadas y sexo. Año 2002 .....	54
Tabla 11. Distribución (%) de personas de 16 a 64 años con discapacidad por grupo de edad según se benefician o no de medidas de fomento de empleo .....	56
Tabla 12. Pensiones contributivas de incapacidad permanente e importe medio mensual, según grado. Año 2007 (En miles y media €).....	65
Tabla 13. Beneficiarios de pensiones no contributivas de la Seguridad Social por modalidad. Año 1997-2007 (Absoluto y porcentaje).....	67
Tabla 14. Cuantía de las prestaciones no contributivas de invalidez. Año 2008 .....	68
Tabla 15. Beneficiarios de prestaciones sociales y económicas de la LISMI, según clase de prestación y tipo de discapacidad*. Desde 1997 hasta 2007 .....	69
Tabla 16. Personas con discapacidad y población total de 16 a 64 años según nivel de estudios y grupos de edad.....	71
Tabla 17. Personas con alguna discapacidad que en los últimos cinco años han realizado algún curso FPO por utilidad del curso y sexo. Año 1999 (Absoluto y porcentaje) .....	73
Tabla 18. Algunas especialidades de Formación Ocupacional de mayor inserción cursadas por personas con discapacidad. Año 2007 .....	73
Tabla 19. Personas con discapacidad que han participado en cursos de Formación Continua. Convocatoria 2001.....	75
Tabla 20. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad que trabajan por grupo laboral al que pertenecen. Año 2006 .....	86

Tabla 21. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad que trabajan por tipo de contrato. Año 2006	87
Tabla 22. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad en función del tipo de ayuda por desempleo. Año 2006	90
Tabla 23. Tipo de prestaciones por incapacidad que aparecen en la MCVL. Año 2006	93
Tabla 24. Distribución porcentual de personas que perciben prestaciones por incapacidad por sexo en edad laboral por tipo de prestación y grupo de edad. Año 2006	94
Tabla 25. Distribución de personas en edad laboral que perciben prestaciones por incapacidad en función de si concurren o no con otras prestaciones contributivas ajenas a la Seguridad Social. Año 2006	95
Tabla 26. Trayectorias laborales de personas con y sin discapacidad. Año 2004	96
Cuadro 1. Correspondencia entre objetivos, técnicas de análisis y resultados	10
Cuadro 2: Nuevas variables creadas a partir de la MCVL	14
Cuadro 3: Criterios de definición del Universo	16
Cuadro 4. Distribución de la muestra por tipo de discapacidad	17
Cuadro 5. Distribución de la muestra por edad	18
Cuadro 6. Distribución de la muestra por tipo de discapacidad	19
Cuadro 7: Características de las personas con discapacidad entrevistadas	99
Cuadro 8: Representación gráfica de las trayectorias laborales de las personas con discapacidad entrevistadas	101
Cuadro 9: Criterios para la definición de las trayectorias laborales	103
Cuadro 10: Posibles perfiles de trayectorias laborales de las personas con discapacidad	105
Gráfico 1. Pirámides de población activa de las personas con discapacidad y sin discapacidad. Año 1999	38
Gráfico 2. Evolución del número de trabajadores con discapacidad empleados en los	45
Gráfico 3 Distribución de la contratación temporal entre las personas con discapacidad por grupos de edad. Año 2007	48
Gráfico 4. Distribución (%) de personas de 16 a 64 años con y sin discapacidad con contrato temporal según el motivo de tenerlo. Año 2002	49
Gráfico 5. Distribución(%) de personas con alguna discapacidad y ocupadas según el tipo de medida de fomento de empleo del que se hayan beneficiado. Año 1999	57
Gráfico 6. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad de la muestra por sexo y grupo de edad. Año 2006	78
Gráfico 7. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad por nivel de estudios y grupo de edad. Año 2006	79
Gráfico 8. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad en función de si trabajan o perciben algún tipo de prestación o subsidio de desempleo. Año 2006	81

Gráfico 9. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad que trabajan por régimen el que pertenecen. Año 2006 .....	83
Gráfico 10. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad que trabajan por sexo y según la actividad económica. Año 2006.....	84
Gráfico 11. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad que trabajan por tipo de empresa. Año 2006.....	85
Gráfico 12. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad que trabajan por sexo y según el contrato sea a tiempo parcial o a tiempo completo. Año 2006.....	88
Gráfico 13. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad que perciben prestación o subsidio de desempleo por sexo y grupo de edad. Año 2006.....	89
Gráfico 14. Distribución porcentual de perceptores de prestaciones por incapacidad por sexo y grupo de edad. Año 2006.....	91
Gráfico 15. Distribución porcentual de perceptores de jubilaciones procedentes de incapacidad por sexo y grupo de edad. Año 2006 .....	92
Gráfico 16. Importe medio mensual (en euros) de las prestaciones por incapacidad de personas en edad laboral según el sexo y el tipo de prestación. Año 2006 .....	95

## AGRADECIMIENTOS

Fundación ONCE quiere agradecer a las personas que han participado en las entrevistas, su amable colaboración en la elaboración del presente estudio:

[Olga Hernando Martín](#), Subdirectora General Adjunta de Gestión de Prestaciones, Instituto Nacional de la Seguridad Social.

[Francisco José Salinas Hidalgo](#), Jefe de Servicio de Ordenación Administrativa, Instituto Nacional de la Seguridad Social.

[Jose María Fernández-Villalta](#), Adjunto Confederal de Política Institucional y Social de CCOO.

[Miguel Ángel Malo](#), Profesor titular del Departamento de Economía e Historia Económica de la Universidad de Salamanca.

[Gloria Sánchez del Saz](#), Responsable del Departamento de Gestión de Fundosa Social Consulting.

[Josefa Torres](#), Directora de Formación y Empleo de Fundación ONCE.

[Raúl Riesco Roche](#), Subdirector General de Ordenación y Vocal Asesor de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Por último agradecer a las 20 personas que nos han relatado su historia, experiencias vitales, sin las cuales este estudio no hubiera sido posible:

[[Javier](#), [Manuel](#), [M<sup>a</sup> Nieves](#), [Ana](#), [Beatriz](#), [Lorena](#), [Luis Miguel](#), [Eulalia](#), [Purificación](#), [Marta](#), [Josema](#), [Julio](#), [Eugenio](#), [María Dolores](#), [Sara](#), [Jorge](#), [Mario](#), [Carmen](#), [Librada](#), [Carlota](#)]